

GIUNTA REGIONALE
ASSESSORATO PROGRAMMAZIONE
TERRITORIALE, EDILIZIA, POLITICHE
ABITATIVE, PARCHI E FORESTAZIONE,
PARI OPPORTUNITA', COOPERAZIONE
INTERNAZIONALE ALLO SVILUPPO



L'ASSESSORA
BARBARA LORI

C.A. Emma Petitti
Presidente
Assemblea Legislativa
Regione Emilia-Romagna

**Oggetto: trasmissione Relazione sulla clausola valutativa
della L.R. 15/2019**

Gentilissima Presidente,

Ai sensi dell'art. 11, si trasmette in allegato la relazione prevista dalla clausola valutativa della L.R. 15/2019, "Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere".

Cordiali saluti,

Barbara Lori
(firmato digitalmente)



RELAZIONE SULL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE REGIONALE

01 agosto 2019, n. 15

***“Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze
determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere”***

Anni 2019-2023



Indice

1. Premessa
2. Quadro regionale, statale e internazionale di contesto
3. Relazione per la clausola valutativa – Art. 11 della L.R. n. 15/2019

Parte A

Andamento del fenomeno delle discriminazioni e delle violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere sul territorio regionale

A.1 Il Tavolo tecnico con funzioni di monitoraggio sul fenomeno delle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

A.2 La Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

Parte B

Attività ed azioni svolte dai settori regionali contro le discriminazioni e le violenze determinate da orientamento sessuale e identità di genere: schede riassuntive

4. Considerazioni conclusive



1. Premessa

La Regione Emilia-Romagna, in linea con la propria cultura di rispetto e valorizzazione del pluralismo e inclusione ed in coerenza con il quadro normativo internazionale e con i principi costituzionali, ha approvato nel 2019 la legge regionale n. 15 *“Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere”*, con la quale si riconosce il diritto all’autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere ed è stato assunto l’impegno a promuovere e realizzare politiche, programmi ed azioni che garantiscano la libertà di espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere e che prevengano ogni forma di discriminazione e violenza nei confronti delle persone LGBTQI+.

Tale legge si pone anche in continuità con la legge regionale n. 6 del 2014 *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”* e con la stessa condivide l’approccio trasversale con cui viene affrontato il fenomeno discriminatorio, che interessa una pluralità di ambiti della vita sociale.

Con un approccio trasversale, la L.R. 15/2019 affronta gli ambiti discriminatori in cui possono incorrere le persone LGBT nella società agendo su vari fronti, dall’occupazione alla cultura, dall’informazione ai servizi sociali e sanitari.

Molteplici sono infatti gli ambiti di intervento della Regione indicati dalla legge per contrastare atti e comportamenti discriminatori nei confronti delle persone in ragione dell’orientamento sessuale o dell’identità di genere, ed in particolare:

- Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale (art. 2)
- Educazione e sport (art. 3)
- Promozione di eventi culturali (art. 4)
- Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria (art. 5)
- Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza e di sostegno alle vittime (art. 6)
- Funzioni di osservatorio regionale sulle discriminazioni e le violenze determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere (art. 7)
- Comitato regionale per le comunicazioni (art. 8)



2. Quadro regionale, statale e internazionale di contesto

Prima di affrontare nello specifico gli oggetti della clausola valutativa, si ritiene utile uno sguardo su come dal 2019 ad oggi, la cultura e le finalità espresse dalla legge regionale siano state da più parti e a più livelli rafforzate.

A livello regionale

Successivamente all'approvazione della L.R. n. 15/2019, con la XI legislatura, la Regione ha confermato e rafforzato l'impegno nel dare piena attuazione alla legge.

Il Programma di mandato della Giunta 2020 – 2025, con riferimento all'Assessorato Montagna, Aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità, prevede l'obiettivo n. 7 *“Contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”* in cui si sottolinea che *“La legge regionale 15/2019 costituisce un importante passo verso una società regionale in cui la parità di diritti non sia solo uno slogan, ma un obiettivo perentorio da raggiungere attraverso concrete azioni di sensibilizzazione e formazione, rimuovendo gli ostacoli che limitano la piena libertà e uguaglianza delle persone. Approvata sullo scorcio della scorsa legislatura, la norma deve avviare ora la sua attuazione (in collaborazione con l'assessorato alla Lotta alle disuguaglianze).”*.

Per realizzare l'obiettivo predetto sono indicate le seguenti azioni:

- Costruire la rete di relazioni con le associazioni LGBT. Avviare un confronto sistematico con le associazioni, anche avvalendosi di apposite sessioni del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere, al fine di garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender *(con il supporto degli assessorati al Welfare e alle Politiche per la salute)*.
- Potenziamento delle funzioni dell'Osservatorio e rafforzamento delle relazioni con i territori. La legge regionale prevede la raccolta di dati e il monitoraggio di fenomeni legati alla violenza e alle discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Occorre costruire una programmazione di azioni efficace, basata sulla conoscenza delle dinamiche territoriali e delle esigenze che ne derivano. Individuare le fonti di informazione e reperire tali dati è, dunque, primo e necessario passaggio per la programmazione delle azioni e per l'identificazione e diffusione delle buone prassi a sostegno delle finalità della legge.
- Integrazione delle risorse necessarie all'attuazione della legge. Alla modalità trasversale con cui la legge affronta le tematiche discriminatorie nei confronti delle persone LGBT, coinvolgendo l'impegno di molte articolazioni della nostra Amministrazione per contrastarle e superarle, consegue il necessario coordinamento finanziario con riferimento alle leggi regionali di settore.

Nel **Patto per il lavoro e per il clima**, sottoscritto il 14 dicembre 2020 da tutte le parti sociali, le organizzazioni datoriali, il mondo agricolo, le organizzazioni sindacali, il terzo settore, i comuni, le università, uno degli obiettivi strategici condivisi per puntare ad una ripresa inclusiva è costruire un'*Emilia-Romagna, regione dei diritti e dei doveri* e contrastare le disuguaglianze territoriali, economiche, sociali e di genere che indeboliscono la coesione e impediscono lo sviluppo equo e sostenibile; una delle linee di intervento, nella quale sono indicate le azioni che i firmatari considerano prioritarie e che si impegnano a realizzare, ognuno nel rispetto del proprio ruolo, è il contrasto a tutte le discriminazioni e alla violenza di genere e omobitransfobica.

Anche la **Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**, goal 10 "*Ridurre le disuguaglianze*", afferma la necessità di impegno per la lotta alle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT, prevedendo tra le linee strategiche di intervento l' "*Integrazione delle risorse necessarie all'attuazione della LR 15/2019. Alla modalità trasversale con cui la legge affronta le tematiche discriminatorie nei confronti delle persone LGBT, consegue il necessario coordinamento finanziario con riferimento alle leggi regionali di settore.*".

Si ricordano inoltre le seguenti risoluzioni dell'Assemblea Legislativa:

- la n. 3328 del 13 maggio 2021, con riferimento all'Obiettivo 39 "*Prevenire e combattere forme specifiche di violenza di genere*" del Programma di lavoro della Commissione Europea, ha chiesto alla Giunta di continuare ad attuare pienamente la L.R. 6/2014 e la L.R. 15/2019 e sostenere gli interventi che vengono promossi sul territorio per diffondere una cultura dell'integrazione e della non discriminazione e per contrastare i fenomeni di violenza determinati dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere;
- la n. 5146 del 11 maggio 2022, al punto 30, ha espresso condivisione circa l'approccio intersettoriale e multidimensionale del contrasto alle ostilità anti-LGBTIQ, valutando positivamente sia l'istituzione di un Tavolo tecnico di monitoraggio sul fenomeno delle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere (di seguito "Tavolo tecnico") sia la sottoscrizione della convenzione con l'Università di Padova per la realizzazione della ricerca sul medesimo fenomeno, e ha invitato la Giunta ad attuare i punti qualificanti della legge regionale 15 del 2019.

La Regione Emilia-Romagna ha inoltre partecipato, in rappresentanza delle Regioni, al **Tavolo tecnico, coordinato dall'UNAR**, per la condivisione di obiettivi, azioni e strumenti per l'**elaborazione della Strategia nazionale** pluriennale per contrastare le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+.

A livello statale

STRATEGIA NAZIONALE LGBT+ 2022 – 2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere



Con il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Rep 132/2022) è stata approvata la *“Strategia Nazionale LGBT+ 2022 – 2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere”* recante misure per rafforzare la tutela dei diritti delle persone LGBT+ e promuovere la parità di trattamento e la non discriminazione nell’ottica della piena inclusione di tutte le persone, in coerenza con la Strategia europea per l’uguaglianza LGBTIQ 2020-2025.

Il medesimo decreto ha previsto che l’Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull’origine etnica, in sinergia con le istituzioni, la società civile e tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti, porrà in essere tutte le azioni di propria competenza per promuovere la piena uguaglianza, la parità di trattamento e la non discriminazione delle persone LGBT+.

La Strategia nazionale, in coerenza con la prima Strategia europea per l’uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020 – 2025, è stata elaborata attraverso un processo di condivisione e dialogo con le associazioni componenti del Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT+, con le istituzioni a livello centrale, regionale e locale a vario titolo coinvolte e con tutti gli stakeholders, secondo un modello di governance multilivello.

Sei le priorità:

- Lavoro e Welfare,
- Sicurezza,
- Salute,
- Educazione/Formazione/Sport,
- Cultura/Comunicazione/Media,
- Data base/Monitoraggio/Valutazione.

Il processo ha visto coinvolti la Cabina di Regia politica, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, e il Tavolo tecnico coordinato dall’ Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) con i rappresentanti delle istituzioni, finalizzato alla collaborazione e condivisione degli obiettivi della Strategia e ad una sinergia operativa per programmare iniziative comuni negli specifici ambiti di interesse.

Inoltre, si richiama l’attenzione sull’**INDAGINE ISTAT-UNAR SULLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+**, che si inserisce nell’ambito dell’accordo di collaborazione Istat-UNAR su “Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle *diversity policies* attuate presso le imprese”, pubblicata a maggio 2023.

L’obiettivo dell’indagine è fornire un quadro informativo su diffusione e percezione delle diverse forme di discriminazione, minacce e aggressioni che, in Italia, le persone LGBT+ possono aver subito, in ambito lavorativo e in altri contesti di vita.

La rilevazione, condotta nel 2022 con tecnica CAWI (auto compilazione di un questionario elettronico on line), è stata rivolta a persone omosessuali e bisessuali, maggiorenni, che al momento della rilevazione vivevano abitualmente in Italia, non erano in unione civile e non erano state unite in passato. I rispondenti al questionario elettronico sono stati 1.159.

Per approfondire caratteristiche e risultati della presente ricerca è possibile consultare il seguente link:

[Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ \(non in unione civile o già in unione\) - Anno 2022 \(istat.it\)](#)

A livello europeo

Sul fronte europeo, la **Strategia per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025**, presentata il 13 novembre 2020 dalla Commissione Europea, si articola in quattro pilastri:

- combattere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBTIQ,
- garantire l'incolumità delle persone LGBTIQ,
- costruire società inclusive per le persone LGBTIQ,
- guidare la lotta a favore dell'uguaglianza delle persone LGBTIQ nel mondo.

A questo importante passo dell'Unione Europea è seguita la Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 che, dopo aver affermato che *“anziché discriminare le persone LGBTIQ, le autorità a tutti i livelli di governance in tutta l'Unione europea dovrebbero tutelare e promuovere l'uguaglianza e i diritti fondamentali di tutti, comprese le persone LGBTIQ, e garantire pienamente i loro diritti”*, proclama l'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ e denuncia tutte le forme di violenza e discriminazioni fondate sul sesso o sull'orientamento sessuale delle persone.

Inoltre, si richiama la *“Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'identificazione della violenza di genere come nuova sfera di criminalità tra quelle elencate all'articolo 83, paragrafo 1, TFUE”*¹, la

¹ Articolo 83 del TUE:

“1. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando mediante direttive secondo la procedura legislativa ordinaria, possono stabilire norme minime relative alla definizione dei reati e delle sanzioni in sfere di criminalità particolarmente grave che presentano una dimensione transnazionale derivante dal carattere o dalle implicazioni di tali reati o da una particolare necessità di combatterli su basi comuni.

Dette sfere di criminalità sono le seguenti: terrorismo, tratta degli esseri umani e sfruttamento sessuale delle donne e dei minori, traffico illecito di stupefacenti, traffico illecito di armi, riciclaggio di denaro, corruzione, contraffazione di mezzi di pagamento, criminalità informatica e criminalità organizzata.



quale ha affermato che le persone LGBTIQ+ sono anch'esse vittime della violenza di genere fondata sul loro genere, sull'identità di genere, sull'espressione di genere e sulle caratteristiche sessuali e che la violenza di genere nei confronti delle persone LGBTIQ+ include la violenza fisica, la violenza psicologica, i matrimoni forzati, la violenza sessuale, compreso lo stupro "correttivo" e le molestie sessuali, le mutilazioni genitali femminili e intersessuali, la sterilizzazione forzata delle persone transgender e intersessuali, i cosiddetti reati "d'onore", la terapia di conversione, l'incitamento all'odio sia online che offline, il bullismo e le molestie, la privazione socioeconomica e la violenza che si verifica all'interno della famiglia e/o dell'unità domestica.

Sulla base di tali premesse il Parlamento europeo ha condannato la violenza contro le persone LGBTIQ+ fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali, che include vari atti di violenza online e offline che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenza di natura fisica, sessuale, psicologica o economica (paragrafo 1), invitando gli Stati membri e la Commissione, nell'ambito della loro attività, a contrastare la violenza di genere, onde garantire che tutte le iniziative legislative e non legislative perseguano l'obiettivo di eliminare tutte le forme di violenza di genere, includendo specificamente le donne in tutta la loro diversità e la violenza contro le persone LGBTIQ+ fondata sull'identità di genere, sull'espressione di genere e sulle caratteristiche sessuali (paragrafo 28). Inoltre, il Parlamento ha esortato la Commissione a includere l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'espressione di genere e le caratteristiche sessuali tra i motivi di discriminazione previsti specificamente all'art. 83, paragrafo 1, del TFUE, ritenendo tale misura fondamentale per garantire la protezione delle persone LGBTIQ+ nell'Unione. (paragrafo 60).

In funzione dell'evoluzione della criminalità, il Consiglio può adottare una decisione che individua altre sfere di criminalità che rispondono ai criteri di cui al presente paragrafo. Esso delibera all'unanimità previa approvazione del Parlamento europeo."



3. Relazione per la clausola valutativa – Art. 11 della L.R. n. 15/2019

L'art. 11 *“Clausola valutativa”* della L.R. n. 15 del 2019 prevede quanto segue:

“1. L'Assemblea legislativa esercita il controllo sull'attuazione della presente legge e valuta i risultati ottenuti. A tal fine, la Giunta, con cadenza triennale, anche avvalendosi delle sue funzioni svolte in qualità di osservatorio di cui all'articolo 7, presenta alla commissione assembleare competente una relazione che fornisca informazioni su:

- a) andamento del fenomeno delle discriminazioni e delle violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere sul territorio regionale, anche nell'ambito del quadro nazionale;*
- b) azioni intraprese e risultati ottenuti in attuazione degli interventi previsti dalla legge;*
- c) ammontare e ripartizione delle risorse erogate e tipologia dei soggetti beneficiari;*
- d) eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della legge.*

2. Le competenti strutture di Assemblea e Giunta si raccordano per la migliore valutazione integrata della presente legge.

3. La Regione può promuovere forme di valutazione partecipata coinvolgendo cittadini e soggetti attuatori degli interventi previsti in tutti gli ambiti.”.

Al fine di rispondere a quanto richiesto dall'art. 11 della L.R. 15 del 2019 la relazione è articolata e sviluppata secondo le seguenti modalità:

- nella **Parte A)**, al fine di fornire le informazioni in merito all’**“Andamento del fenomeno delle discriminazioni e delle violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere sul territorio regionale”** (di cui all'art. 11, comma 1, lettera a) viene trattato il tema del **Tavolo tecnico** con funzioni di monitoraggio sul fenomeno delle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere e della **Ricerca** sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere;
- nella **Parte B)** al fine di fornire informazioni in merito alle **“Azioni intraprese e risultati ottenuti in attuazione degli interventi previsti dalla legge”** (art. 11, comma 1, lettera b), all’**“Ammontare e ripartizione delle risorse erogate e tipologia dei soggetti beneficiari”** (art. 11, comma 1, lettera c), ed infine alle **“eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della legge”** sono riportate le **SCHEDE** fornite dai settori regionali interessati (art. 11, comma 1, lettera d).

Il periodo di riferimento della clausola va dall'approvazione della legge regionale al 30 marzo 2023. Si è ritenuto opportuno coprire tutto l'arco temporale, anche se eccedente la triennialità, in modo da fornire un quadro quanto più aggiornato possibile, valorizzando i



risultati della ricerca realizzata nel 2021-2022 in collaborazione con l'Università di Padova, e pubblicata a inizio 2023 (vedi par. A.2).

In un'ottica di trasversalità, nella predisposizione della relazione per la clausola valutativa sono stati coinvolti i settori competenti negli ambiti indicati nella legge regionale (dall'art. 2 all'art. 8) come oggetto di interventi per attuare le finalità della legge, al fine di raccogliere informazioni sulle attività svolte e risultati conseguiti.

Le informazioni richieste tramite le schede (riportate nella sottostante parte B) ai settori coinvolti consentono di rispondere ai quesiti della clausola valutativa e riguardano le attività e i risultati raggiunti, eventuali indicatori di contesto, risorse economiche utilizzate e beneficiari delle azioni ed eventuali criticità riscontrate.



Parte A

Andamento del fenomeno delle discriminazioni e delle violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere sul territorio regionale

A.1 Tavolo tecnico con funzioni di monitoraggio sul fenomeno delle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

L'art. 7 della L.R. n. 15 del 2019 assegna alla Regione le funzioni di monitoraggio sulle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere nell'ambito dell'osservatorio così come previsto dagli articoli 18 e 41 della legge regionale n. 6 del 2014.²

In attuazione dell'art. 7, con la D.G.R. n. 745 del 24/05/2021³ 4 [2] è stato istituito il **Tavolo tecnico con funzioni di monitoraggio sul fenomeno delle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere**, che svolge un ruolo fondamentale per avere informazioni sull'andamento del fenomeno discriminatorio ai danni delle persone LGBT.

Il Tavolo tecnico si occupa, infatti, della raccolta dei dati e di monitorare i fenomeni legati alla ostilità dipendenti dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere in Emilia-Romagna e della raccolta ed elaborazione delle buone prassi adottate nell'ambito di azioni e progettualità a sostegno delle finalità della legge regionale.

La D.G.R. n. 745 del 24/05/2021 ha previsto la seguente composizione del Tavolo:

- tre componenti designati dal Servizio politiche sociali e socio educative;
- un componente designato dal Servizio politiche per l'integrazione sociale, il contrasto alla povertà e terzo settore;

² L'art. 18 della L.R. n. 6 del 2014 prevede, commi 1 e 3, che la Regione svolga funzioni di osservatorio sui temi di genere, sulla violenza di genere e sulle azioni di prevenzione e contrasto e promuova la collaborazione con tutti i soggetti funzionali alla realizzazione di una Rete conoscitiva a supporto del sistema di welfare regionale e locale sui temi di genere (RCS), utilizzando, ove possibile il sistema statistico regionale e l'art. 41, prevede che il Centro regionale contro le discriminazioni costituisce un punto qualificante della rete regionale contro le discriminazioni di genere che, in modo integrato con i soggetti attivi sulle politiche di genere, concorre alla prevenzione, rimozione e monitoraggio delle discriminazioni come definite dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

³ D.G.R. n. 745 del 24/05/2021 "ISTITUZIONE DEL TAVOLO TECNICO CON FUNZIONI DI OSSERVATORIO REGIONALE SULLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE DETERMINATE DALL'ORIENTAMENTO SESSUALE O DALL'IDENTITA' DI GENERE, DI CUI ALL'ART. 7, L.R. N. 15 DEL 2019".



- un componente designato dal Servizio assistenza ospedaliera;
- un componente designato dal Servizio assistenza territoriale;
- un componente designato dal Servizio ICT, tecnologie e strutture sanitarie;
- un componente designato dal Servizio statistica e sistemi informativi geografici;
- un componente designato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro;
- un componente designato dal Servizio Programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza;
- un componente designato dal Servizio qualità urbana e politiche abitative;
- dodici rappresentanti delle associazioni LGBT;
- sei rappresentanti dei Comuni designati da ANCI;
- un rappresentante della Città Metropolitana;
- tre rappresentanti area sanitaria, di cui uno designato dall'AUSL della Romagna, uno dall'Area Vasta Emilia Centrale, uno dall'Area Vasta Emilia Nord;
- un rappresentante dell'Ufficio scolastico regionale.

Il Tavolo ha quindi 34 componenti, nominati con determina n. 12707 del 6.7.2021.⁵

La composizione indicata vuole assicurare che siano adeguatamente rappresentate le associazioni LGBT presenti sul territorio e gli enti che a vario titolo hanno o possono avere un ruolo determinante nel monitorare e contribuire a rafforzare la rete della prevenzione e del contrasto.

Nel Tavolo sono presenti 12 rappresentanti delle associazioni LGBT, individuati dalle medesime con l'obiettivo di rappresentare l'intera realtà LGBTQI+ del territorio emiliano romagnolo, per temi, rappresentatività territoriale, sguardo politico e che quindi possono portare avanti le problematiche e le istanze delle associazioni nel loro complesso.

Nel dar vita a tale Tavolo di monitoraggio si è ritenuto imprescindibile considerare l'**intersezionalità** del fenomeno discriminatorio, ossia la multidimensionalità e sistematicità dell'ingiustizia che può colpire il medesimo individuo a causa di caratteristiche o identità personali coesistenti (sesso, identità di genere, orientamento sessuale, condizione di disabilità, età, etnia, ecc.), il che rende necessario affrontare il fenomeno delle ostilità anti LGBT con la consapevolezza, da un lato, delle sue specificità e complessità e, dall'altro, del quadro d'insieme definito dalla intersezione tra possibili molteplici forme di discriminazioni, come anche ribadito nella Strategia europea per l'uguaglianza delle persone LBGTIQ 2020-2025.

Il Tavolo tecnico si è occupato di rilevare i dati a disposizione della rete conoscitiva e di attivare un confronto sull'esistenza di buone pratiche per prevenire e affrontare le discriminazioni anti-LGBT, confrontandosi sull'evoluzione del fenomeno nel territorio regionale, e tal fine ci si è avvalsi della collaborazione attivata tra la Regione Emilia-Romagna e il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

⁵ Determinazione n. 12707 del 06/07/2021 *"NOMINA COMPONENTI TAVOLO TECNICO CON FUNZIONI DI OSSERVATORIO SULLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE DETERMINATE DA ORIENTAMENTO SESSUALE O IDENTITA' DI GENERE."*

(FISPPA) dell'Università degli Studi di Padova per la realizzazione del progetto dal titolo *"Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere"*, che viene trattato nel punto successivo.

A.2 Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

La Regione, sul tema delle discriminazioni anti LGBT, ha avviato una collaborazione con l'Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA), per la realizzazione del progetto dal titolo *"Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere"*.

Con DGR n. 800 del 31.05.2021⁶ è stata approvata lo schema di convenzione e il 10 giugno 2021 la Regione Emilia-Romagna e l'Università degli Studi di Padova – FISPPA hanno sottoscritto la convenzione. La ricerca, condotta dal prof. Luca Trappolin e Paolo Gusmeroli, si è conclusa il 31 dicembre 2022.

L'obiettivo della ricerca è quello di implementare la conoscenza del fenomeno delle discriminazioni e della violenza, mappare i nodi regionali capaci di intercettare l'ostilità anti LGBT allo scopo di contrastarla; contribuire a individuare le più efficaci strategie di prevenzione e contrasto che sappiano rispondere alle esigenze emergenti dalle esperienze e dal vissuto delle persone LGBTQI+, rafforzare le strategie di prevenzione e contrasto basate sulla collaborazione tra diversi soggetti del territorio.

La ricerca ha fornito quindi elementi e informazioni utili all'attività del Tavolo, in considerazione della evidente interconnessione delle attività condotte.

Il progetto prevedeva, in particolare, lo svolgimento delle seguenti attività:

- raccolta e sistematizzazione della conoscenza disponibile sull'ostilità anti-LGBT;
- mappatura dei servizi locali e della loro capacità di intercettare l'ostilità anti-LGBT;
- analisi e valutazione delle esperienze di prevenzione e contrasto dell'ostilità anti-LGBT;
- promozione e coordinamento di ricerche empiriche.

La ricerca è stata presentata al Tavolo in data 9 maggio 2023, dopo aver precedentemente fatto diversi incontri per presentare step intermedi e per discutere e concordare, come già segnalato, la realizzazione della survey.

⁶ D.G.R. n. 800 del 31/05/2021 *"ATTIVAZIONE DI UNA COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE AI SENSI DELL'ART. 15, DELLA L. N. 241/1990 E SS.MM.II. TRA LA REGIONE EMILIA-ROMAGNA E L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA - DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E PSICOLOGIA APPLICATA PER LA REALIZZAZIONE DI UN'ATTIVITA' DI RICERCA SULLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE DETERMINATE DALL' ORIENTAMENTO SESSUALE E DALL'IDENTITÀ DI GENERE."*

La pubblicazione integrale della “Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere” (febbraio 2023), che ci consegna i dati definitivi, è consultabile per esteso nel sito al seguente indirizzo:

<https://parita.regione.emilia-romagna.it/pubblicazioni/2023/ricerca-sulle-discriminazioni-e-sulle-violenze-determinate-dall2019orientamento-sessuale-e-dall2019identita-di-genere-in-emiliaromagna>

Articolazione della ricerca

La ricerca si è articolata in 2 fasi distinte, ma tra loro collegate.

Nella prima fase della ricerca, di tipo qualitativo, il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata ha condotto interviste semi strutturate nei confronti dei/delle rappresentanti di associazioni LGBTQI+ del territorio, nonché di funzionari/e rappresentanti delle istituzioni coinvolte nel Tavolo tecnico con funzioni di osservatorio, con lo scopo di sintetizzare le informazioni più rilevanti relative alle associazioni e al modo in cui queste sono attive nel campo della prevenzione e del contrasto della discriminazione/violenza anti-LGBTQ.

La ricerca di tipo qualitativo è stata svolta tra settembre 2021 e maggio 2022. In quel periodo si sono intervistati/e 53 testimoni privilegiati: 35 esponenti delle associazioni LGBTQI+ del territorio e 18 referenti delle istituzioni. Tra i vari obiettivi della ricerca qualitativa era compresa anche la valorizzazione del lavoro già svolto dagli attori del territorio regionale per intercettare e rispondere a casi di discriminazioni e violenza.

La seconda fase, di tipo quantitativo, si è caratterizzata per lo svolgimento di una *survey* regionale (self-reporting) dal titolo “Indagine tra la popolazione LGBTQI+ dell’Emilia-Romagna su violenza e discriminazione”, con la finalità di avere una base conoscitiva ampia e quantificare le dimensioni di violenza e discriminazioni nelle varie fenomenologie, raccogliendo anche indicazioni del “sommerso”.

La scelta della survey è stata negoziata con l’Università di Padova, in base alla necessità di rendere quantificabili (per quanto con un campione auto-selezionato) alcune dimensioni legate alla percezione di violenza e discriminazione emerse dalle interviste in profondità con rappresentanti delle associazioni LGBTQI+ del territorio.

Il questionario è stato elaborato dal Prof. Luca Trappolin e Paolo Gusmeroli, con la collaborazione e il contributo dei componenti del Tavolo, con particolare riferimento alle associazioni LGBT, in modo da definire items che rendessero significativa la raccolta di dati.

Il questionario (anonimo) è stato rivolto alle persone LGBTQI+ che abitano in Emilia-Romagna e riguarda il loro rapporto con la violenza e la discriminazione.



La survey si è svolta nel periodo tra il 15 luglio 2022 e il 9 ottobre 2022 ed il questionario è stato ospitato sul sito Parità della Regione e diffuso e promosso dalle associazioni LGBTQI+.

Scelte metodologiche compiute a proposito della strutturazione del questionario e del campione

La strategia di ricerca adottata si iscrive nell'ambito di studi sul *self-reporting*. La raccolta di dati in merito alla percezione e alle esperienze di violenza e discriminazione caratterizzano da molti anni le attività di ricerche di istituzioni nazionali come Istat, o internazionali, come Eurobarometro, anche rispetto alla popolazione LGBTQI+.

Le indagini di self-reporting sono ricerche in cui si chiede direttamente a persone appartenenti a un target di riferimento (in questo caso LGBTQI+) se hanno subito episodi ascrivibili a violenze o discriminazioni in un arco di tempo più o meno ampio e in vari ambiti della vita sociale.

Le scelte metodologiche sono orientate, in questo caso, da due assunti di base:

- a) La mancanza di copertura normativa rispetto ai crimini d'odio anti-LGBTQI+ in Italia che, come è stato riconosciuto dallo stesso Ocsad (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori), rende i dati istituzionali non comparabili con quelli raccolti in modo analogo in altri paesi;
- b) La mancanza di una popolazione di riferimento, ovvero un elenco di soggetti che compongono la popolazione LGBTQI+. Si tratta per altro di un problema ben noto a coloro che fanno ricerche su collettività non chiaramente quantificabili, poco visibili o non facilmente intercettabili (es. subculture giovanili, migranti, coppie di conviventi ecc.). In questi casi non esiste alcuna strategia di campionamento statisticamente rappresentativo applicabile. Per le stesse ragioni, anche agenzie di ricerca internazionali, come la Fundamental Rights Agency, conducono studi comparativi sulla vittimizzazione avvalendosi dell'intermediazione dell'associazionismo (come in qualsiasi altro ambito analogo di ricerca). I vincoli metodologici legati a questo tipo di reclutamento sono ben noti agli specialisti che, ovviamente, ne tengono conto in fase d'analisi e interpretazione dei risultati.

Per quanto riguarda la costruzione dello strumento (ovvero il questionario): esso si basa in gran parte su studi analoghi (nazionali e internazionali) condotti da riconosciuti istituti di ricerca (tra i quali gli stessi Istat ed Eurobarometro) e riconosciuti nella letteratura scientifica di riferimento. La survey regionale utilizza in gran parte item già elaborati in ricerche di questo tipo, aggiornandoli sulla base dei risultati della ricerca qualitativa svolta sullo stesso territorio. Di conseguenza, la definizione operativa di ciò che costituisce violenza e discriminazione richiama in larga misura le scelte operate nella ricerca



internazionale, senza negare l'espressione di punti di vista specifici da parte di intervistate/i attraverso l'inserimento di domande a risposta aperta.

Finalità della survey

La somministrazione del questionario ha quindi l'obiettivo di raccogliere dati in merito alla percezione e alle esperienze di violenza e discriminazione subite e all'accesso a servizi e spazi che erogano servizi (pubblici ma anche privati) nel territorio regionale e quantificare le dimensioni della violenza e della discriminazione nelle sue varie fenomenologie.

La forza della ricerca è il "connubio" tra metodo qualitativo, ossia le interviste, e quello quantitativo (la survey), che insieme ci forniscono un quadro di esperienze e vissuti personali che esplorano in profondità le tematiche e di numerosi dati.

L'analisi dei risultati acquisiti con la survey regionale viene arricchita dalle informazioni già raccolte attraverso le interviste qualitative con le associazioni LGBTQI+ e i servizi pubblici che, nella prima fase del progetto, sono state realizzate.

Nel report vengono fatti molti collegamenti tra le informazioni ricavate dalle interviste e i dati ricavati dalla survey.

Il report finale

Il report consegnato dall'Università di Padova si articola in 3 sezioni e 3 allegati.

Sezione 1 Il campione intercettato dalla survey

Sezione 2 I dati sulla vittimizzazione

Sezione 3 Intercettare e contrastare violenza e discriminazione

Allegato 1 mappatura delle associazioni che hanno partecipato alla ricerca

Allegato 2 tabelle e dati sulla vittimizzazione per sottogruppi.

Allegato 3 presentazione tavolo tecnico

Nella **SEZIONE I** del Rapporto finale vengono presentate le **caratteristiche sociodemografiche** del campione intercettato.

Alcuni dati sulle persone che hanno partecipato:

- I questionari validi raccolti sono 1053
- Il 98,4% dei/delle rispondenti dichiara di possedere nazionalità italiana
- Il 88 % è registrat* come residente in Emilia-Romagna
- Il 99,6% abita attualmente in regione
- Il 45,9% NON abita in un capoluogo di provincia

La composizione per genere, identità di genere e orientamento sessuale del campione è varia e piuttosto equilibrata, l'età è compresa tra i 13 ed i 72 anni, con prevalenza tra i 20 e i 49 anni. Più della metà di chi ha partecipato alla ricerca dichiara di possedere una laurea o un titolo post-laurea; rispetto allo stato civile dei rispondenti, prevalgono le persone celibi/nubili (85,1%), ma la ricerca ha intercettato anche una quota rilevante di persone unite civilmente; per quanto riguarda le forme di convivenza/coabitazione la prevalenza convince con il\la partner, da sola o con famiglia d'origine.

Rispetto alla visibilità, i dati raccolti fanno emergere il profilo di una popolazione LGBTQI+ con un grado elevato di visibilità sociale nei diversi ambiti di vita (famiglia, amici, scuola/lavoro, personale sanitario).

Nella **SEZIONE II** vengono esaminati i dati sulla **vittimizzazione subite dalla popolazione LGBTQI+**, provenienti sia dalle interviste in profondità con membri delle associazioni LGBTQI+ del territorio sia dalla *survey*.

Gli episodi di vittimizzazione possono dar luogo a diverse fenomenologie.

Crimini e discorsi d'odio: si tratta di una varietà di fenomenologie che delineano un continuum della violenza che parte dall'insulto e dalla denigrazione per arrivare alle aggressioni fisiche o sessuali, con vittime e perpetratori (virtualmente) ben identificabili.

Qualche dato: una persona su quattro tra quelle che hanno risposto al questionario ha subito almeno un'aggressione sessuale o fisica, mentre 57 persone (cioè il 5,4%) le hanno subite entrambe; aggregando le derisioni/calunnie subite online e offline risulta che i soggetti che ne sono stati colpiti sono quasi otto su dieci (810 unità, ovvero il 77,1%).

Un tipo particolare di vittimizzazione che si situa a metà tra aggressione fisica, abuso e minaccia è quella assimilabile allo *stalking* e al comportamento di tipo persecutorio, come si evince da alcune interviste.

Di particolare interesse anche *Outing* e *misgendering*: la prima si riferisce allo svelamento dell'identità di genere ascrivita alla nascita, o dell'orientamento sessuale, contro la volontà della persona; la seconda (che interessa in particolare le persone trans) fa riferimento all'uso di pronomi o desinenze errate rispetto al genere in cui la persona si riconosce.

Si tratta di pratiche che possono essere volontarie ma anche involontarie, ossia legate alla mancata conoscenza o ad una mancata sensibilità rispetto alle auto-identificazioni delle persone LGBTQI+.

Tale involontarietà, ad esempio, può riprodursi nelle pratiche d'accesso ai servizi sanitari o nella strutturazione dei seggi elettorali. L'*outing*, anche quando involontario, tende a ledere il diritto alla riservatezza delle persone LGBTQI+. Questo è un tema che emerge dalle interviste, ad esempio ai genitori LGBTQI+ con figli da relazioni eterosessuali, oppure alle



persone sieropositive, che subiscono lo svelamento dell'orientamento sessuale o del genere ascritto alla nascita.

Anche il *misgendering* può essere compiuto con intenti più o meno ostili, si pensi alla scarsa implementazione della carriera Alias o all'accesso al voto con registri elettorali suddivisi per genere.

In generale, risulta che la discrepanza tra il genere riportato nel documento d'identità e quello in cui ci riconosce è motivo ricorrente di imbarazzo e senso di discriminazione nell'accesso a qualsiasi ambito pubblico e istituzionale.

Esclusione e marginalizzazione sociale

Queste forme di discriminazioni sono state indagate dalla survey nelle dimensioni della vita familiare, del lavoro, dell'accesso all'abitazione, dell'esclusione e marginalizzazione in spazi pubblici e vita sociale.

La vittimizzazione subita in famiglia viene intercettata con grande regolarità dalle associazioni LGBTQI+, soprattutto nei confronti di giovani e giovanissimi e, in alcuni casi, la stigmatizzazione dell'omosessualità o della varianza di genere in famiglia avviene tramite la loro patologizzazione e l'esposizione a "terapie riparative".

Le limitazioni della libertà in famiglia (che rientrano nel quadro della vittimizzazione in famiglia) sono riferite da 1 persona su 3 (pari al 34,3%) e si declinano in modo diverso a seconda dell'età.

Il rapporto esamina poi il tema della discriminazione ai danni delle famiglie LGBTQI+, con riferimento al riconoscimento della loro funzione genitoriale, nella vita quotidiana e dal punto di vista legale.

I genitori interpellati riferiscono esperienze anche molto positive, dove la stigmatizzazione anti-LGBTQI+ viene mitigata dalla presenza dei bambini, tuttavia, non mancano i resoconti riferiti a situazioni di maggiore difficoltà (ad esempio con la rete familiare allargata o nel rapporto con la scuola). La *survey* ha cercato di misurare il misconoscimento della genitorialità LGBTQI+ nelle pratiche di vita quotidiana (a scuola, nella rete familiare ecc.) e la messa in dubbio delle capacità genitoriali a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere è stata dichiarata, anche solo per un singolo episodio, da quasi la metà dei genitori (32 su 78, ovvero il 41%). Il riconoscimento in termini legali del genitore sociale all'interno delle coppie *same-sex* con figli costituisce una rilevante e visibile azione di advocacy da parte di alcune associazioni.

Sono state indagate le discriminazioni e violenze in ambito lavorativo che vanno dal pettegolezzo al "mobbing", dalla derisione al demansionamento, dalla marginalizzazione al licenziamento: questo fenomeno emerge sia dalle interviste con le associazioni che nella

survey, sotto l'aspetto della percezione di trattamenti discriminatori riferiti all'orientamento sessuale o all'identità di genere (a dichiararla sono 210 persone ossia il 20% del campione complessivo), e anche sotto l'aspetto di processi di auto-esclusione causati dal timore di subire discriminazioni sul posto di lavoro (dichiarata da un quarto del campione).

Le discriminazioni e violenze in ambito scolastico emergono dalle interviste in profondità (non dalla survey che è rivolta alla popolazione adulta).

La survey evidenzia che quasi quattro persone su dieci sono state escluse dalle cerchie amicali (38,3%) o si sono sentite almeno una volta poco o male accolte in esercizi commerciali (38,6%), in larga misura dichiarata come episodica, mentre l'esclusione da luoghi religiosi e l'evitamento di luoghi pubblici ritenuti pericolosi corrispondono a esperienze più sistematiche.

Le persone trans e non binarie costituiscono il sottogruppo in cui tutte le fenomenologie di esclusione hanno i tassi di incidenza più elevati.

FOCUS sull'accesso ai servizi sanitari

L'accesso ai servizi per la salute rappresenta un ambito di inclusione nella cittadinanza sentito come particolarmente rilevante e quindi nel questionario è stata creata una **sezione ad hoc dedicata all'accesso delle persone LGBTQI+ ai servizi sanitari** e due ulteriori focalizzazioni, la prima rivolta alle persone sieropositive, la seconda a chi è o è stato coinvolto in un percorso di transizione/affermazione di genere in regione.

• **Il rapporto della popolazione LGBTQI+ con i servizi sanitari e/o territoriali**

Esattamente un quinto dei rispondenti al questionario (188 su 937 casi validi) afferma di essersi sentito almeno una volta "poco o male accolto" nella relazione con i servizi sanitari regionali.

Il questionario dava modo di esprimere i motivi dell'insoddisfazione nell'accesso ai servizi per la salute. I problemi rilevati riguardano trattamenti di sfavore motivati dal pregiudizio anti-LGBTQI+ oppure modalità operative inadeguate dettate dalla mancanza di formazione con cui i servizi si relazionano con questo tipo di soggettività.

Tra gli episodi segnalati: scorrette modalità comunicative e relazionali, criticità nell'effettiva presa in carico dei loro bisogni legati alla salute, forme più o meno dirette di stigmatizzazione, svalutazione e pregiudizi, una mancanza diffusa di formazione (ricorrente presunzione di eterosessualità con cui medici e personale sanitario si rivolgono ai pazienti e li prendono in cura) e, in qualche occasione, si segnalano veri e propri episodi di molestia e/o aperta derisione e svalutazione di corpi ritenuti non conformi alle aspettative binarie di genere.

• La popolazione trans e i servizi per la transizione/affermazione di genere

I problemi più ricorrenti rispetto ai servizi dedicati alla transizione di genere in Emilia-Romagna, che ci restituiscono sia le interviste che la survey, sono riferibili ai seguenti quattro fattori:

- tempi troppo lunghi;
- accessibilità territoriale di questo tipo di servizio;
- costi talvolta giudicati troppo elevati, in particolare per la produzione delle perizie di carattere medico e psicologico;
- inadeguatezza di protocolli patologizzanti e di pratiche di accompagnamento alla transizione/affermazione di genere ritenute violente e poco rispettose dell'autodeterminazione delle soggettività.

Inoltre, emerge l'esigenza di aggiornare i protocolli e le pratiche operative e istituzionali che si applicano ai processi di transizione o affermazione di genere, in quanto, seppur coerenti con la legge n. 164 del 1982, vengono considerate patologizzanti (si pensi alla diagnosi di "disforia dei genere").

Rispetto ai servizi dedicati alle persone sieropositive, in più di nove casi su dieci (31 su 34) le persone che hanno ricevuto la diagnosi ritengono che i servizi sanitari dedicati alle persone HIV-positive in Emilia-Romagna siano adeguatamente fruibili e accessibili, nei restanti casi (3 su 34) si sono sollevate criticità.

Nella **SEZIONE III "Intercettare e contrastare violenza e discriminazione"** vengono restituiti i risultati della ricerca rispetto alle risorse, alle strategie e alle reti attivate per intercettare e contrastare violenza e vittimizzazione, sulla base dei risultati della *survey* e delle informazioni raccolte tramite le interviste in profondità con attiviste/i del territorio.

Uno degli aspetti più qualificanti dell'intero progetto di ricerca è quello della possibilità di far emergere il sommerso per quanto riguarda violenze e discriminazioni subite dalla popolazione LGBTQI+, a fronte di dati istituzionali inesistenti o non attendibili.

Moltissimi sono gli aspetti emersi e gli spunti di riflessione.

In generale, si riconosce che cercare supporto dopo aver subito un episodio di vittimizzazione (ad esempio, rivolgendosi alle Forze dell'ordine, a sindacati, associazioni o professionisti/avvocati) implica il fatto di rendersi visibili oltre la propria cerchia sociale e questo, in molti casi, viene percepito come un passaggio troppo difficoltoso o socialmente rischioso.

Per spiegare la scelta di non denunciare si richiama la paura di subire forme di ulteriore vittimizzazione rivolgendosi alle Forze dell'ordine e la percezione della scarsa efficacia



dell'azione legale, collegata da alcuni alla mancanza di una fattispecie di reato che non riconosce i crimini d'odio anti-LGBTQI+.

La richiesta di supporto in seguito a vittimizzazione fa emergere la rilevanza del ricorso alle reti amicali (47,1% delle scelte) rispetto alle altre possibili fonti di supporto e ciò fornisce un'ulteriore prova della invisibilizzazione della violenza e della discriminazione ai danni delle persone LGBTQI+ e per quanto riguarda le reti formali, prevale il ricorso a professionisti (psicologi, avvocati...), che viene dichiarata nella misura del 17,5%.

Le associazioni coinvolte nella ricerca (cui è dedicato l'Allegato 1 del rapporto) sono impegnate in un numero variabile di queste attività per intercettare violenza e discriminazione:

- Sportelli antiviolenza e antidiscriminazione
- Sportelli di supporto psicologico/relazionale
- Servizi legali
- Consultori e servizi per la salute riproduttiva e sessuale
- Attività ricreative, aggregative e di socializzazione
- Attività politico-culturali (è certamente quella più trasversale e che le accomuna maggiormente)
- Attività di formazione e prevenzione

Da non sottovalutare la possibilità di intercettare episodi o situazioni di violenza e discriminazione anche in modo più informale, ad esempio in spazi di socializzazione e attività ricreative organizzati dalle associazioni.

La semplice partecipazione e vicinanza alla vita associativa è quindi percepita come un fattore rilevante di rottura dell'isolamento, di superamento dello stigma interiorizzato e di accesso potenziale a forme e reti di supporto.

Le pratiche di prevenzione e contrasto a violenza e discriminazione messe in campo dalle associazioni LGBTQI+ intercettate dalla ricerca sono:

- Attività politico-culturali (dibattiti esperti; rivendicazione di un linguaggio diffuso più inclusivo; denuncia dell'inadeguatezza di alcuni saperi esperti che regolano, marginalizzano o addirittura qualificano e stigmatizzano le soggettività LGBTQI+; svelamento di forme di discriminazione e violenza istituzionalizzate, veicolate dai saperi medici o dai protocolli per la transizione)
- Attività di formazione (rivolta sia alla comunità LGBTQI+, ad esempio attività informativa sulla salute sessuale e prevenzione delle infezioni sessualmente trasmissibili, che all'esterno, ad esempio disseminazione di vocabolari e pratiche maggiormente inclusive; le maggiori difficoltà vengono incontrate nell'accesso ai contesti scolastici)
- Servizi legali (che affrontano crimini d'odio e le discriminazioni negli ambiti di vita quotidiana, da una parte, e le discriminazioni e le violenze istituzionali, dall'altra; le

criticità incontrate nelle pratiche di contrasto di violenze e discriminazioni tramite il ricorso ai tribunali si riconducono alla mancanza di una legge che configuri i crimini d'odio anti-LGBTQI+ come figure specifiche di reato).

- Attività di mediazione e supporto psico-relazionale nei contesti di vita quotidiana (sportelli o le linee telefoniche d'ascolto, gruppi di mutuo auto aiuto, servizi di supporto psicologico, mediazione svolta dalle associazioni con famigliari di persone LGBTQI+; l'attività di mediazione è particolarmente indicata laddove l'azione legale sia ritenuta inutile se non controproducente).
- Attività di mediazione con le istituzioni e la rete dei servizi territoriali (l'associazionismo gioca un ruolo rilevante come riferimento della comunità LGBTQI+ di fronte ai servizi e alle istituzioni del territorio; le associazioni si trovano a interagire con una vasta varietà di servizi e istituzioni: dal carcere alle Asl, dall'Inps ai centri antiviolenza, dai servizi sociali alle Questure).
- Servizi per l'emergenza abitativa/housing (offerta di case-rifugio per persone che devono allontanarsi dalla loro abitazione).

Nell'**ALLEGATO 1** della ricerca è stata effettuata la **mappatura delle associazioni della regione e del modo in cui sono attive nella prevenzione e nel contrasto delle discriminazioni anti- LGBTQI+**, indicando per ognuna il bacino territoriale di azione, i soggetti e i tipi di violenza e discriminazione che vengono intercettati, i servizi offerti; inoltre è stato riportato un elenco sintetico di iniziative, collaborazioni e buone prassi attivate da alcune istituzioni locali e territoriali che contribuiscono a monitorare e contrastare il fenomeno discriminatorio e a costruire percorsi sanitari che rispondano in modo specifico ai bisogni delle persone LGBTQI+. In generale si evidenzia come l'Emilia-Romagna possa vantare la presenza di un tessuto associativo LGBTQI+ tra i più sviluppati e attivi a livello nazionale e forte è la collaborazione tra queste associazioni e le istituzioni.

Nell'**ALLEGATO 2** della ricerca vengono riportati i **dati delle diverse forme di vittimizzazione** subite dalla popolazione LGBTQI+, distinti per sottogruppi.

Nell'**ALLEGATO 3** della ricerca viene effettuato un richiamo al Tavolo tecnico con funzioni di osservatorio regionale di cui all'art. 7 LR n. 15/2019.



Parte B

Attività ed azioni svolte dai settori regionali contro le discriminazioni e le violenze determinate da orientamento sessuale e identità di genere: schede riassuntive

Le informazioni raccolte nelle schede rispondono all'art. 11, comma 1:

- b) azioni intraprese e risultati ottenuti in attuazione degli interventi previsti dalla legge;*
- c) ammontare e ripartizione delle risorse erogate e tipologia dei soggetti beneficiari;*
- d) eventuali criticità riscontrate nell'attuazione della legge.*

Vengono di seguito riportate 25 schede, che sono state trasmesse dalle Aree/Settori regionali interessati e competenti, e che mettono in evidenza le politiche attuate in attuazione della L.R. n. 15 del 2019.



Scheda n. 1.

Direzione Generale Assemblea Legislativa

Settore Diritti dei Cittadini

Area della Consigliera di Parità

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”.</i></p> <p>Tra i compiti istituzionali della Consigliera di Parità, previsti dal Codice delle Pari Opportunità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, e ss. mm. e ii., e segnatamente alla lettera F dell’art. 15 rubricato “Compiti e funzioni”, rientra <i>“la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione”.</i></p> <p>A tale fine la Consigliera di Parità regionale ha organizzato e/o partecipato, in qualità di relatrice, a molteplici iniziative formative sul tema delle azioni antidiscriminatorie, il cui elenco dettagliato e completo è riportato nelle relazioni annuali delle attività svolte, rinvenibili sulla pagina internet istituzionale.</p> <p>Tra le attività formative più significative meritano di essere segnalati in questa sede le due edizioni del Corso di Alta Specializzazione in Diritto antidiscriminatorio (edizione 2018/2019 e 2021/2022) rivolti ad Avvocati ed Avvocates realizzati in attuazione del Protocollo sottoscritto nel 2017 tra il Consiglio nazionale Forense (CNF) e la Consigliera nazionale di Parità. I Corsi, della durata di 40 ore ciascuno, sono stati realizzati con l’obiettivo di formare esperti/e in materia di Diritto Antidiscriminatorio, al fine di assicurare una maggior efficacia degli interventi nel settore delle pari opportunità, offrendo un’importante opportunità di formazione e acquisizione di competenze in una materia che difetta di un quadro normativo univoco di riferimento.</p> <p>A coloro che hanno frequentato almeno 8 dei 10 moduli previsti è stato consentito lo svolgimento del test di verifica finale, il cui superamento ha consentito il rilascio dell’attestato utile anche ai fini dell’eventuale richiesta di inserimento nella short list regionale e nazionale di Avvocates/i esperte/i in Diritto Antidiscriminatorio.</p>
Riferimenti normativi	<p>Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e ss. mm. e ii. recante <i>“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”.</i></p> <p>Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 recante <i>“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”</i></p>



Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Al termine della prima edizione del Corso, 35 partecipanti hanno superato il test finale ed hanno conseguito il titolo per essere iscritti alla short list regionale e nazionale di esperti/e in Diritto antidiscriminatorio.</p> <p>Al termine della seconda edizione del Corso, 37 partecipanti hanno superato il test finale ed hanno conseguito il titolo per essere iscritti alla short list regionale e nazionale di esperti/e in Diritto antidiscriminatorio.</p>
Risorse nel periodo di riferimento	Per la realizzazione dei Corsi la spesa a carico della Regione è stata di € 4.000,00.
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nulla da segnalare



Scheda n. 2
Direzione Generale Assemblea Legislativa
Settore Diritti dei Cittadini
Area della Consiglieria di Parità

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”.</i></p> <p>Tra i compiti istituzionali della Consiglieria di Parità, previsti dal Codice delle Pari Opportunità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, e ss. mm. e ii., e segnatamente alla lettera E dell’art. 15 rubricato “Compiti e funzioni”, rientra <i>“la collaborazione con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l’esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi”.</i> Il successivo art. 15, comma 5, dello stesso Decreto stabilisce che, su richiesta della Consiglieria di Parità, gli Uffici territorialmente competenti <i>“acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.”.</i></p> <p>Per dare concreta attuazione al disposto normativo, la Consiglieria di Parità regionale ha sottoscritto con l’Ispettorato interregionale del Lavoro area Nord-Est apposito Protocollo d’Intesa per garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità tra l’Ispettorato e la Consiglieria di Parità.</p> <p>Tra i reciproci impegni le Parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgono il proprio personale, allo scopo di rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento e di valutazione nell’ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.</p> <p>In tale ottica il</p> <p>16 marzo 2023 è stato organizzato a cura della Consiglieria di parità un Seminario di formazione e aggiornamento rivolto agli Ispettori del Lavoro Area Nord-Est in cui sono stati approfondite le materie di funzioni ispettive sui temi delle discriminazioni in ambito lavorativo, diretta e indiretta.</p>
--	--



Riferimenti normativi	Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e ss. mm. e ii. recante <i>“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”</i> . Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 recante <i>“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”</i> .
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	35 Ispettori dell’Ispettorato territoriale del Lavoro di Bologna e dell’Ispettorato interregionale del Lavoro Area Nord-Est.
Risorse nel periodo di riferimento	Per la realizzazione delle attività non è stata sostenuta alcuna spesa.
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nulla da segnalare



Scheda n. 3
Direzione Generale Assemblea Legislativa
Settore Diritti dei Cittadini
Area della Consigliera di Parità

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”.</i></p> <p>Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, e ss. mm. e ii., recante il Codice delle pari opportunità, individua una duplice funzione della Consigliera di parità: da un lato sul versante promozionale delle politiche attive del lavoro, dall’altro sulla tutela antidiscriminatoria per il cui esercizio, in particolare, viene riconosciuta la legittimazione all’azione in giudizio.</p> <p>La Consigliera di Parità, pubblico ufficiale nell’esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della/del lavoratrice/tore che ha denunciato la presunta discriminazione. A tale fine convoca il datore di lavoro, al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo conciliativo tra le Parti.</p> <p>Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, e dunque trovare una soluzione conciliativa che tuteli i diritti della lavoratrice/lavoratore e migliori il clima aziendale.</p> <p>La Consigliera ha la possibilità di adire il Giudice del Lavoro o il Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato una discriminazione.</p> <p>A tal fine, recepisce e gestisce le segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori, in forma singola o collettiva, con presa in carico del lavoratore/lavoratrice che fa istanza entro 20 giorni dalla segnalazione, valuta preliminarmente la fondatezza del reclamo e verifica la disponibilità a incontri conciliativi, può dirimere vertenze presso il proprio ufficio effettuando conciliazioni informali, assiste lavoratori e lavoratrici presso l'Ispettorato del Lavoro per tentativi di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile e può accompagnare in giudizio i lavoratori e le lavoratrici in caso di verbali di mancate conciliazioni intervenendo <i>ad adiuvandum</i> nei giudizi promossi dall'interessato/a.</p> <p>In particolare, con riguardo alle discriminazioni determinate dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere, la Consigliera ha preso in carico e gestito due segnalazioni, entrambe concluse positivamente a favore del/lla lavoratore/trice.</p> <p>In un caso si trattava di una lavoratrice che aveva denunciato discriminazioni nell’avanzamento di carriera a causa dell’intervenuto cambiamento di sesso:</p>
--	--

	<p>dopo vari incontri con il Datore di Lavoro, stante il mancato raggiungimento di accordo tra le Parti, la Consigliera si è costituita in giudizio <i>ad adiuvandum</i> e il relativo processo si è concluso quest'anno con un provvedimento che ha riconosciuto il carattere discriminatorio del comportamento datoriale e imposto la ricostituzione del percorso di carriera a favore della lavoratrice.</p> <p>In un altro caso si trattava di un lavoratore che, anche a causa del suo orientamento sessuale, subiva demansionamenti e mancate progressioni di carriera. In sede di conciliazione presso la Consigliera di Parità, le Parti hanno raggiunto un accordo che ha permesso al lavoratore l'avanzamento di carriera al pari degli altri lavoratori.</p>
Riferimenti normativi	<p>Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e ss. mm. e ii. recante <i>"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246"</i>.</p> <p>Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 recante <i>"Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"</i>.</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	N. 2 lavoratori
Risorse nel periodo di riferimento	Per la realizzazione delle attività non è stata sostenuta alcuna spesa.
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nulla da segnalare

Scheda n. 4

Direzione Generale Assemblea Legislativa

Settore Diritti dei Cittadini

Comitato regionale per le comunicazioni (Corecom)

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 8 “Comitato regionale per le comunicazioni”</p> <p>Nel corso degli ultimi tre anni (2021, 2022 e 2023), nello svolgimento delle competenze di vigilanza delegate dall’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni al Corecom, è stata svolta attività di monitoraggio dell’emittenza locale in Emilia-Romagna in materia di “obblighi di programmazione”, “pubblicità” e “garanzie dell’utenza”.</p> <p>Nel corso dei citati monitoraggi non sono state evidenziate infrazioni riferibili al mondo della parità di genere e della discriminazione sessuale.</p> <p>Si segnala, infine, che non sono state ricevute segnalazioni riferibili all’oggetto del monitoraggio di cui all’articolo 8 alla legge n. 15/2019.</p>
Riferimenti normativi	<p>D.lgs. n. 208/2021 <i>“Attuazione della direttiva (UE) 2018/1808 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 novembre 2018, recante modifica della direttiva 2010/13/UE, relativa al coordinamento di determinate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri, concernente il testo unico per la fornitura di servizi di media audiovisivi in considerazione dell'evoluzione delle realtà del mercato. (21G00231).”</i>.</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Le televisioni monitorate sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel 2021 monitoraggio effettuato dal 25 settembre al 1° ottobre sulle seguenti emittenti: <ol style="list-style-type: none"> 1) TRC Bologna; 2) DI.TV 92; 3) Telesanterno; 4) TRC Modena; 5) Icaro Tv; 6) Rete 8 VGA; 7) Teleromagna; 8) Teleferrara; 9) Telelibertà; 10) Radio Italia Anni 60 Tv; 11) Tv Qui; 12) Telereggio;



	<ul style="list-style-type: none">• Nel 2022 monitoraggio effettuato dal 10 ottobre al 16 ottobre sulle seguenti emittenti:<ol style="list-style-type: none">1) 7 Gold;2) DI.TV 601;3) Telesanterno;4) 12 Tv Parma;5) TRC Modena;6) Medianews-Telettrico;lore;7) E' Tv;8) Teleromagna;9) RTA Videotaro;10) Telereggio;11) Telelibertà;• Nel 2023 monitoraggio effettuato dal 10 al 16 aprile (solo per VR, per problemi tecnici, dal 14 al 20 aprile) sulle seguenti emittenti:<ol style="list-style-type: none">1) TRC Modena;2) Icaro Tv;3) 12 Tv Parma;4) Telesanterno;5) Teleliberta';6) Tv Qui;7) TRSport;8) VR;9) Telestense;10) Teleromagna.
Risorse nel periodo di riferimento	Per l'anno 2021, 2022, 2023 sono stati impegnati € 35.000/anno
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 5

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore innovazione nei servizi sanitari e sociali
Area innovazione sociale

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 5 “Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</p> <p>A partire dai risultati della ricerca-azione regionale “I Consultori familiari: quali traiettorie future” – focalizzata sull’analisi del funzionamento dei Consultori familiari partendo dall’esperienze e dai bisogni di professionisti e utenti – sono state attivate diverse sperimentazioni territoriali volte a esplorare nuovi ambiti o modalità di intervento organizzativo e professionale.</p> <p>In questa cornice, l’Ausl di Parma – in collaborazione con il Settore innovazione nei servizi sanitari e sociali e il Settore assistenza territoriale della DG Cura della persona, salute e welfare – ha attivato una sperimentazione volta a promuovere l’inclusione delle persone LGBT+ nei Consultori familiari, inserendola in un più ampio progetto sulla medicina di genere.</p> <p>Di seguito le principali fasi del progetto con azioni, obiettivi e risultati:</p> <p>1) Raccolta dei bisogni</p> <p>La prima fase ha avuto la finalità di raccogliere i bisogni di utenti reali o potenziali dei Consultori familiari con un focus su identità di genere e orientamento sessuale. Da settembre 2020 ad aprile 2021 sono svolti 5 incontri organizzati con la tecnica del focus group: uno con associazioni a sostegno delle donne, uno con associazioni di uomini impegnati contro la violenza di genere e omotransfobica e tre con associazioni LGBT+ del territorio di Parma.</p> <p>L’obiettivo principale è stato di tipo esplorativo: raccogliere esperienze, idee, pensieri, aspettative rispetto alla realtà consultoriale.</p> <p>Gli obiettivi specifici si sono focalizzati sulla raccolta di informazioni in merito: all’esperienza diretta/indiretta con la realtà consultoriale; alle modalità impiegate nel prendersi cura del proprio benessere psico-fisico per comprendere l’accesso ai servizi; alle aspettative rispetto al consultorio e a come concretizzarle.</p> <p>I principali risultati emersi dai focus group riguardano:</p>
--	---



- la relazione tra l'operatore e l'utente Emergono come prioritarie la formazione e l'informazione degli operatori;
- i bisogni rispetto alla formazione sui temi lgbt+;
- importanza del linguaggio che si utilizza;
- necessità di uscire dalla tendenza a patologizzare;
- la forza e la necessità di una rete tra operatori/trici e tra servizi per creare una maggiore fluidità.
- importanza di un approccio personalizzato;
- necessità di dare spazio nel consultorio alle persone, alle associazioni e viceversa, pensare a spazi al di fuori del servizio consultoriale ma vissuti dal Consultorio

2) Formazione a operatori/trici dei Consultori Familiari

A partire dai risultati emersi dalla prima fase, è stato organizzato un ciclo di tre incontri formativi con le operatrici/tori dei Consultori Familiari della provincia di Parma e in stretta collaborazione con le associazioni lgbt+ del territorio:

1. Convegno (online) "Identità di genere e orientamento sessuale: un approfondimento teorico e operativo" (in data 1/03/2021).

Temi trattati:

- Identità di genere e orientamento sessuale: definizioni, linguaggi e discriminazioni.
- Come rendere i Consultori più inclusivi? Pratiche, strategie e strumenti.
- Rileggerei Consultori familiari in ottica di genere: uno studio di caso.

2. Laboratorio formativo "Un dialogo nel futuro per Consultori familiari più inclusivi" (in data 10/05/2021).

Confronto tra operatori/trici e i/le rappresentanti delle associazioni per favorire un passaggio dai bisogni alle pratiche. Tale riflessione è stata possibile attraverso l'esperienza dialogica del "dialogo nel futuro" che si compone di una prima parte in cui, ai/lle partecipanti vengono rivolte domande inerenti a una visione positiva del futuro e una seconda parte in cui si torna al presente, definendo un piano d'azione.

3. Formazione "Identità in transito: un progetto che continua in riflessioni e prospettive" (in data 8/11/2021).

Temi trattati:

	<ul style="list-style-type: none"> - Aspetti giuridici nell'accesso ai servizi sanitari per le persone transgender e di genere non conforme a confronto. - L'esperienza del Consultorio del MIT (Movimento Identità Transgender) in collaborazione con le aziende sanitarie di Bologna. Genealogia e consultorio oggi e rapporto coi servizi. <p>4. Formazione "Varianza di genere in età evolutiva": conoscenza e buone prassi affermatrice per una realtà in movimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Varianza di genere: presupposti e pratiche nella psicologia - Varianza di genere: presupposti e pratiche nell'endocrinologia - Varianza di genere nell'infanzia e nell'adolescenza: un'analisi della letteratura esistente al di fuori della clinica - Cambiamenti del corpo e della sessualità, contraccezione e IVG nelle persone trans in terapia ormonale
Riferimenti normativi	<p>Legge 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";</p> <p>Legge regionale 12 marzo 2003 n. 2 "Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali";</p> <p>Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere";</p> <p>Legge 3/2018 "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute";</p> <p>Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018);</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Sono state coinvolte circa 90 operatrici/tori e 20 persone di associazioni del territorio.
Risorse nel periodo di riferimento	Nessuna risorsa
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	<p>Si è trattata di un'iniziativa sperimentale con l'Ausl di Parma. Si è riscontrata la necessità di aprire al resto del territorio regionale e per questo è in fase di progettazione una formazione su ampia scala.</p> <p>La sperimentazione è partita dai Consultori Familiari, ma nel corso del lavoro è emersa la necessità di connessione con altri servizi e professionisti/e. Per questo la nuova progettazione si rivolgerà ad un pubblico più ampio ed eterogeneo e coinvolgerà altri servizi.</p>



Scheda n. 6

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare

Settore innovazione nei servizi sanitari e sociali

Area innovazione sociale

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 5 “Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</p> <p>Il progetto DoingRight(s) - Innovative tools for professionals working with LGBT families - finanziato all'interno del programma europeo Erasmus+, Strategic partnership for higher education, Call 2017 - nasce con la finalità di colmare il gap di formazione in campo sociosanitario, educativo, sociale e psicosociale, giuridico dei professionisti che lavorano con famiglie con figli entro un contesto europeo di crescente diversificazione familiare. Particolare attenzione viene posta alla mancanza di conoscenze e di strategie inclusive rispetto a famiglie non eterosessuali (famiglie con genitori omosessuali, bisessuali o con un genitore transessuale).</p> <p>Il progetto è stato coordinato dall'Università di Verona e ha coinvolto 6 partner da 3 Paesi europei (Italia, Polonia e Spagna). La Regione Emilia-Romagna è stata partner del progetto.</p> <p>Gli obiettivi del progetto sono stati i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• Produrre una definizione interdisciplinare e cross-settoriale delle sfide che le famiglie LGBT pongono ai professionisti in Europa a partire dall'articolazione dello stato delle conoscenze su questa popolazione e delle prospettive degli operatori dei servizi; si lavora attraverso lo scambio e la formazione congiunta e orientata al miglioramento delle pratiche di inclusione a partire dal miglioramento della preparazione degli operatori e dei dirigenti delle istituzioni coinvolte.• Identificare un set di competenze professionali - generali e specifiche - per il lavoro con genitori LGBT e i loro figli all'interno di diversi contesti: servizi sanitari, scuola e servizi educativi per l'infanzia, servizi sociali, servizi di assistenza legale.• Produrre un curriculum transnazionale, cross-settoriale e interdisciplinare per la formazione di professionisti (già in servizio e futuri) che lavorano con genitori LGBT e i loro figli in Europa, con particolare attenzione ai contesti dove questa formazione è assente o insufficiente.• Promuovere lo sviluppo di una sensibilità diffusa sia in ambito accademico che nel mondo dei servizi (incluso il management) su questi temi, facilitando l'accesso ai materiali didattici prodotti e
--	--

	<p>l'adozione dei moduli formativi da parte dei destinatari (Università, centri di formazione, enti locali, associazioni professionali, ...).</p> <p>Risultati del progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Parole per includere. Un glossario europeo sulla genitorialità LGBT+". Un opuscolo per chiarire alcune idee sui genitori non eterosessuali e i loro bambini. - Report "I Bisogni formativi dei e delle professionisti/e che lavorano con le famiglie LGBT+ e la valutazione dei curricula accademici. - Report "Competenze chiave per professionisti/e che lavorano con le famiglie LGBT+". - "Formare per includere: un curriculum cross-settoriale per professionisti che lavorano con famiglie LGBT+". <p>Le principali azioni del progetto curate dalla Regione Emilia-Romagna nel periodo richiesto sono state:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docenza presso Summer school "Doing right(s)" a Verona, Settembre 2019. - Convegno conclusivo del progetto: "Competenze per includere: scenari del fare tra servizi e famiglie LGBT (13 e 14 febbraio 2020).
<p>Riferimenti normativi</p>	<p>Legge 328/2000 "<i>Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali</i>";</p> <p>Legge regionale 12 marzo 2003 n. 2 "<i>Norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali</i>";</p> <p>Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 "<i>Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere</i>";</p> <p>Legge 20 maggio 2016, n. 76 "<i>Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze.</i>" (c.d. Legge Cirinnà);</p> <p>D.G.R. n. 1722 del 6/11/2017 "<i>INDICAZIONI OPERATIVE ALLE AZIENDE SANITARIE PER LA PRESERVAZIONE DELLA FERTILITÀ E LA PROMOZIONE DELLA SALUTE SESSUALE, RELAZIONALE E RIPRODUTTIVA DEGLI ADOLESCENTI E DEI GIOVANI ADULTI.</i>"</p> <p>D.G.R. n. 1190 del 02/08/2017 "<i>PROGRAMMA ERASMUS+ PARTECIPAZIONE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA AL PROGETTO "DOING RIGHT(S)- INNOVATIVE TOOLS FOR PROFESSIONALS WORKING WITH LGBT FAMILIES".</i></p>



	D.D. n. 12355 del 05/07/2019 <i>"PROGETTO "DOING RIGHT(S)-INNOVATIVE TOOLS FOR PROFESSIONALS WORKING WITH LGBT FAMILIES". COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO DENOMINATO "DOING RIGHT(S)". C.U.P E35I17000110006"</i> .
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	240 professionisti/e del sistema dei servizi sanitari e sociali della Regione Emilia-Romagna 20 studenti italiani e internazionali durante la <i>summer school</i>
Risorse nel periodo di riferimento	Il progetto ha avuto un finanziamento complessivo di € 272.056,00. I fondi destinati alla RER sono stati pari a € 41.844,00.
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 7

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare

Settore Assistenza Territoriale

Area Presa in carico e promozione della salute Donna, Bambino e Adolescenti

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 5 <i>“Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</i></p> <p>Obiettivi e azioni:</p> <p>La Regione Emilia-Romagna promuove e sostiene da anni nelle scuole secondarie di primo e secondo grado, nei corsi professionali e in ambiente extrascolastico, le attività di educazione sanitaria, svolta dai/dalle professionisti/e degli Spazi Giovani consultoriali. Secondo il dettato della D.G.R. 1722/2017 <i>“INDICAZIONI OPERATIVE ALLE AZIENDE SANITARIE PER LA PRESERVAZIONE DELLA FERTILITÀ E LA PROMOZIONE DELLA SALUTE SESSUALE, RELAZIONALE E RIPRODUTTIVA DEGLI ADOLESCENTI E DEI GIOVANI ADULTI”</i> i professionisti degli Spazi Giovani promuovono e realizzano progetti di educazione alla sessualità ed affettività, di prevenzione della violenza di genere in integrazione con altri servizi dell’AUSL, con Enti ed istituzioni del territorio e con i genitori singoli o associati. Il target di riferimento di tali progetti comprende infanzia, preadolescenza, adolescenza e adulti di riferimento (es. insegnanti e educatori/trici). I progetti e gli interventi di promozione alla salute riguardano la nascita, le problematiche ginecologiche e andrologiche, l’alimentazione, le problematiche psico-relazionali, la sessuologia, la prevenzione dell’AIDS e di altre malattie sessualmente trasmesse con particolare riferimento all’educazione affettiva e sessuale: in tale ambito si affrontano le tematiche delle differenze di genere, degli stereotipi di genere e della violenza ad essa correlata.</p> <p>Risultati raggiunti: Alla pagina https://www.saperidoc.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/945 sono caricati i report che illustrano il monitoraggio annuale dei progetti di educazione all’affettività e sessualità (organizzati e governati localmente dagli operatori dei servizi sanitari_Spazi Giovani, in collaborazione con scuole, genitori, Enti locali, associazioni) per singolo anno scolastico (ultimo anno pubblicato: a.s. 2020/2021). A livello regionale su 110 progetti effettuati l’80% dei progetti è stato rivolto agli adolescenti, il 61% agli insegnanti, il 37% ai genitori, il 16% agli educatori e il 15% ad altro (esempio operatori del territorio, operatori degli Spazi giovani, ecc.). Nell’anno scolastico 2020/2021 sono stati coinvolti in progetti di educazione all’affettività e sessualità 30.332 adolescenti (esclusi i 443 peer formati), pari al 12,5% della popolazione target (ragazzi/e tra 14 e 19 anni per Azienda USL di residenza al 31/12/2020). Gli</p>
--	---

	adulti di riferimento coinvolti nei progetti di educazione sanitaria (insegnanti, genitori, educatori e altro) sono pari a 4.522 . Nonostante il perdurare della pandemia i dati sulla partecipazione ai progetti (adolescenti/adulti di riferimento) sono aumentati rispetto all'a.s. precedente.
Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> - D.P.C.M. del 12 gennaio 2017 <i>“Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all’articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502”</i> - L.R. 28 luglio 2008, n. 14 <i>“Norme in materia di politiche per le giovani generazioni”</i> - L.R. 27 giugno 2014, n. 6 <i>“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”</i> - D.G.R. n. 1722 del 6 novembre 2017 <i>“Indicazioni operative alle Aziende sanitarie per la preservazione della fertilità e la promozione della salute sessuale, relazionale e riproduttiva degli adolescenti e dei giovani adulti.”</i> - Deliberazione assembleare n.120 del 12 luglio 2017 <i>“Piano Sociale e Sanitario 2017-2019 (Proposta della Giunta regionale in data 15 maggio 2017, n.643)”</i> - Deliberazione assembleare n. 54 del 13 ottobre 2021 <i>“Approvazione del piano regionale contro la violenza di genere ai sensi dell'art. 17 della legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, anno 2021. (Delibera della Giunta regionale n. 1011 del 28 giugno 2021)”</i> - D.G.R. n. 58 del 24 gennaio 2022 <i>“Approvazione del documento di governance del Piano regionale della prevenzione 2021-2025 in attuazione della deliberazione n. 2144/2021”, all’interno del Programma predefinito PP01 “Scuole che promuovono Salute”</i> - D.G.R. n. 1785 del 24 ottobre 2022 <i>«Approvazione delle Schede attuative del Piano regionale contro la violenza di genere ai sensi della D.A.L. n. 54 del 13 ottobre 2021»</i>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Anno scolastico 2020/2021 (ultimo dato disponibile): 30.332 adolescenti (esclusi i 443 peer formati), e 4.522 adulti di riferimento coinvolti nei progetti di educazione sanitaria (insegnanti, genitori, educatori e altro).</p> <p>Tipologia: Pre adolescenti, adolescenti e giovani; genitori e insegnanti, educatori, allenatori.</p>
Risorse nel periodo di riferimento	<p>D.G.R. n. 1308 del 29/07/2019 <i>“Finanziamento del Servizio Sanitario Regionale anno 2019 - assegnazione a favore delle Aziende Sanitarie del SSR per funzioni e progetti”</i>: per tutte le AUSL per le attività di educazione all'affettività e alla sessualità per il tramite degli “Spazi Giovani” = 390.000 euro; Azienda Usl di Bologna per il coordinamento del progetto regionale “W l'amore” (educazione socio-affettiva e sessuale dei</p>

	<p>preadolescenti e la gestione e manutenzione del sito regionale) = 15.000 euro; Azienda Usl di Piacenza= 15.000 euro a favore per attività di formazione.</p> <p>D.G.R. n. 1234 del 28/09/2020 <i>“Finanziamento del Servizio Sanitario Regionale anno 2020 - assegnazione a favore delle Aziende Sanitarie del SSR per funzioni e progetti”</i>: per tutte le AUSL per le attività di educazione all'affettività e alla sessualità per il tramite degli “Spazi Giovani” = 390.000 euro; Azienda Usl di Bologna per il coordinamento del progetto regionale “W l'amore” (educazione socio-affettiva e sessuale dei preadolescenti e la gestione e manutenzione del sito regionale) = 20.000 euro; Azienda Usl di Piacenza= 10.000 euro a favore per attività di formazione.</p> <p>D.G.R. n. 1841 dell'8/11/2021 <i>“Finanziamento del Servizio Sanitario Regionale anno 2021 - assegnazione a favore delle Aziende Sanitarie del SSR per funzioni sovra-aziendali e specificità aziendali”</i>: per tutte le AUSL per le attività di educazione all'affettività e alla sessualità per il tramite degli “Spazi Giovani” = 390.000 euro; Azienda Usl di Bologna per il coordinamento del progetto regionale “W l'amore” (educazione socio-affettiva e sessuale dei preadolescenti e la gestione e manutenzione del sito regionale) = 20.000 euro; Azienda Usl di Piacenza= 10.000 euro a favore per attività di formazione.</p> <p>DGR n.1244 del 25/07/2022 <i>“Finanziamento del servizio sanitario regionale anno 2022 - assegnazione a favore delle Aziende Sanitarie del SSR per funzioni sovra-aziendali e specificità aziendali”</i>: per tutte le AUSL per le attività di educazione all'affettività e alla sessualità per il tramite degli “Spazi Giovani” = 390.000 euro; Azienda Usl di Bologna per il coordinamento del progetto regionale “W l'amore” (educazione socio-affettiva e sessuale dei preadolescenti e la gestione e manutenzione del sito regionale) = 20.000 euro; Azienda Usl di Piacenza= 10.000 euro a favore per attività di formazione.</p>
<p>Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle</p>	<p>Criticità rilevate nello svolgimento dei progetti a livello locale: per alcuni progetti fatica degli insegnanti ad aderire al progetto; casi di opposizione da parte di dirigenti scolastici; partecipazione principalmente da parte delle scuole che da tempo conoscono il progetto; eccessiva lunghezza del materiale da usare per il progetto; turn over degli insegnanti; difficoltà a coinvolgere i CPIA e i docenti; scarsità di personale sanitario dedicato; causa pandemia Covid molti progetti sono stati svolti in modalità mista (in alcune classi in presenza ed in altre on line) e quindi non è stato possibile effettuare una elaborazione dei dati.</p> <p>Proposte per superare le criticità a livello locale: uso della versione del materiale utilizzato per la formazione divisa in singole unità; vista la aumentata mole di lavoro per gli insegnanti, si cercherà di coinvolgere</p>



più docenti per classe, sia per suddividere il carico di lavoro sia per stimolare un maggior supporto allo sviluppo del progetto internamente alla classe; nel lavoro con le scuole superiori verranno svolte nuove iniziative con il coinvolgimento dell'andrologo, del sessuologo e dell'esperto in identità di genere, su indicazione degli insegnanti dove consigliabile non si suddivideranno le classi in base al genere se presenti ragazz* non cisgender.



Scheda n. 8

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore Assistenza Ospedaliera

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	Articolo 5 “Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria” Il Settore Assistenza Ospedaliera, oltre a partecipare al Tavolo tecnico con funzioni di osservatorio sulle discriminazioni e violenze determinate da orientamento sessuale o identità di genere e ad aver partecipato alla survey regionale (di cui alla precedente parte A), partecipa al Gruppo di coordinamento regionale delle attività rivolte alla prevenzione e cura delle infezioni sessualmente trasmesse, coordinato dal Settore Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica , con specifica attenzione al miglioramento della qualità dei servizi e dell’inclusione della popolazione LGBTQI+.
Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none">• DGR n. 1961/2019 “<i>Modalità organizzative per l'offerta delle misure di prevenzione, sorveglianza, diagnosi e terapia delle infezioni sessualmente trasmesse (IST) nella Regione Emilia-Romagna</i>”.• Determinazione n. 19470 del 05/11/2020 “<i>Costituzione del Gruppo di coordinamento regionale delle attività rivolte alla prevenzione e cura delle infezioni sessualmente trasmesse.</i>”.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<ul style="list-style-type: none">• Popolazione LGBTQI+ afferente ai servizi socio-sanitari del SSR dell’Emilia-Romagna
Risorse nel periodo di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• Nessuna risorsa di bilancio dedicata
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 9

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore Assistenza territoriale
Area Salute Mentale, Neuropsichiatria Infantile

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 5 “Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</p> <p>Con deliberazione regionale n. 1841 del 08/11/2021 è stata avviata l’attività di rilievo regionale Ridefinizione e monitoraggio del percorso di valutazione dei minori per l’accesso al trattamento multidisciplinare della Disforia dell’Identità di Genere (DIG) nei Servizi Sanitari territoriali e il coordinamento delle attività e della formazione specifica in tema di DIG, di neuropsichiatri infantili e psicologi delle Aziende USL regionali, per la quale è stato previsto specifico finanziamento all’ASL di Bologna. La Regione Emilia-Romagna ha creato, mediante l’ASL di Bologna come ente capofila, un centro di coordinamento regionale per le problematiche sanitarie relative all’identità di genere con il mandato anche di definire un gruppo multidisciplinare specializzato nella presa in carico della Disforia di Genere nei minori, con un’equipe integrata costituita da psicologi, neuropsichiatri infantili, endocrinologi e pediatri, per quanto riguarda la somministrazione farmacologica. L’azienda Sanitaria di Bologna sta definendo con i colleghi individuati nelle altre AUSL e i Colleghi del MIT un protocollo relativo al percorso di valutazione dei minori, al fine di garantire in tutto il territorio regionale uniformità ed equità nell’accesso al trattamento multidisciplinare della Disforia dell’Identità di Genere (DIG) nei Servizi Sanitari territoriali.</p>
Riferimenti normativi	<p>Tale attività si è resa necessaria dopo la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.52 del 2 marzo 2019 della determina 25 febbraio 2019, che ha ricompreso il medicinale triptorelina nell’elenco dei medicinali erogabili a totale carico del servizio sanitario nazionale, ai sensi della legge 23 dicembre 1996, n.648, per l’impiego in casi selezionati in cui la pubertà sia incongruente con l’identità di genere (disforia di genere), con diagnosi confermata da una équipe multidisciplinare e specialistica e per i quali l’assistenza psicologica, psicoterapeutica e psichiatrica non sia risolutiva.</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Minori in carico ai servizi di Neuropsichiatria con disforia di genere</p>
Risorse nel periodo di riferimento	<p>€ 30.000 annuali</p>



Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nulla da segnalare
--	--------------------



Scheda n. 10

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare

Settore politiche sociali. Inclusione e pari opportunità

Area infanzia, adolescenza, pari opportunità e terzo settore

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 7 <i>“Funzioni di osservatorio regionale sulle discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”</i></p> <p><u>Tale attività è descritta in modo più analitico nella Parte A.1 della presente relazione</u></p> <p>Con D.G.R. n. 745 del 24/05/2021 è stato istituito il Tavolo tecnico con funzioni di osservatorio regionale sulle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, di cui all'art. 7 L.R. 15/19, composto da 34 componenti che rappresentano i diversi servizi regionali interessati più direttamente da tali tematiche, il mondo dell'associazionismo Lgbtqi+, gli Enti locali, le tre Aziende sanitarie locali dell'Emilia-Romagna e l'Ufficio scolastico regionale.</p> <p>Le funzioni del Tavolo comprendono la raccolta dei dati e il monitoraggio dei fenomeni legati alla discriminazione e violenza dipendente dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere in Emilia-Romagna e la raccolta ed elaborazione delle buone prassi adottate nell'ambito di azioni e progettualità a sostegno delle finalità della medesima legge.</p> <p>Il Tavolo tecnico si è occupato di rilevare i dati a disposizione della rete conoscitiva e di attivare un confronto sull'esistenza di buone pratiche per prevenire e affrontare le discriminazioni anti-LGBT e tal fine ci si è avvalsi della collaborazione attivata tra la Regione Emilia-Romagna e il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA) dell'Università degli Studi di Padova per la realizzazione del progetto dal titolo “Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere”.</p>
Riferimenti normativi	<p>Normativa internazionale</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategia per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025, presentata il 13 novembre 2020 dalla Commissione Europea• Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 sulla proclamazione dell'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ• Risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti

	<p>l'identificazione della violenza di genere come nuova sfera di criminalità tra quelle elencate all'articolo 83, paragrafo 1, TFUE.</p> <p>Normativa regionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • L.R. n. 6/2004, art. 18 <i>“Funzioni di osservatorio regionale e monitoraggio permanente sulla violenza di genere”</i> e art. 41 <i>“Centro regionale contro le discriminazioni”</i> • D.G.R. n. 182/2014 <i>“CENTRO REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI. APPROVAZIONE NUOVE LINEE GUIDA E ADESIONE ALLA RETE READY”</i> • D.G.R. n. 745/2021 <i>“ISTITUZIONE DEL TAVOLO TECNICO CON FUNZIONI DI OSSERVATORIO REGIONALE SULLE DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE DETERMINATE DALL'ORIENTAMENTO SESSUALE O DALL'IDENTITA' DI GENERE, DI CUI ALL'ART. 7, L.R. N. 15 DEL 2019.”</i> • Risoluzione dell'Assemblea Legislativa n. 3328 del 13 maggio 2021 (Obiettivo 39 <i>“Prevenire e combattere forme specifiche di violenza di genere”</i>) e n. 5146 del 11 maggio 2022, punto 30 <p>Attività in coerenza con il Programma di mandato Giunta, “Assessorato Montagna, Aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità”, obiettivo n. 7 <i>“Contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”</i> e con la Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, Goal 5 <i>“Parità di genere”</i> e 10 <i>“Ridurre le disuguaglianze”</i>.</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	I beneficiari delle attività del Tavolo sono la popolazione LGBT che vive in regione, in quanto le attività del Tavolo possono costituire strumento per orientare le azioni regionali da intraprendere al fine di eliminare discriminazioni esistenti.
Risorse nel triennio	Lo svolgimento delle funzioni del Tavolo non comporta costi aggiuntivi a carico del bilancio regionale, ai sensi dell'art. 7, comma 4, L.R. n. 15/2019
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 11

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore politiche sociali. Inclusione e pari opportunità
Area infanzia, adolescenza, pari opportunità e terzo settore

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 7 <i>“Funzioni di osservatorio regionale sulle discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”</i></p> <p><u>Tale attività è descritta in modo più analitico nella Parte A.2 della presente relazione</u></p> <p>La Regione ha avviato una collaborazione con l'Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA), per la realizzazione del progetto dal titolo <i>“Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere”</i>.</p> <p>Con D.G.R. n. 800 del 31.05.2021 è stata approvato lo schema di convenzione e il 10 giugno 2021 la Regione Emilia-Romagna e l'Università degli Studi di Padova – FISPPA hanno sottoscritto la convenzione.</p> <p>In una prima fase della ricerca sono state effettuate interviste ai componenti del tavolo e in una seconda fase è stata costruita e realizzata una survey regionale rivolto alle persone LGBT che vivono in regione per indagare il loro rapporto con la violenza e la discriminazione.</p> <p>Ad esito della ricerca è stato predisposto dall'Università degli Studi di Padova – FISPPA un report che ci consegna i dati definitivi, consultabile per esteso nel sito al seguente indirizzo: https://parita.regione.emilia-romagna.it/pubblicazioni/2023/ricerca-sulle-discriminazioni-e-sulle-violenze-determinate-dall2019orientamento-sessuale-e-dall2019identita-di-genere-in-emiliaromagna</p>
Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none">• Strategia per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025, presentata il 13 novembre 2020 dalla Commissione Europea• Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 sulla proclamazione dell'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ• In coerenza con il Programma di mandato Giunta, “Assessorato Montagna, Aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità”, obiettivo n. 7 “Contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere” e con la Strategia regionale Agenda 2030 per lo sviluppo



	sostenibile, Goal 5 “Parità di genere” e 10 “Ridurre le disuguaglianze”
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	I beneficiari di questa attività Tavolo sono la popolazione LGBT che vive in regione ma più in generale tutta la collettività, in quanto i risultati della ricerca possono fornire strumenti conoscitivi e valutativi per orientare le decisioni politiche e dunque per contribuire a rendere la società maggiormente inclusiva, eliminando le discriminazioni esistenti.
Risorse nel periodo di riferimento	2021 euro 7.000,00 2022 euro 10.000,00
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	La mancanza della fattispecie di reato dei crimini d'odio anti -LGBTQI+ e di una specifica previsione normativa dell’aggravante discriminatoria, rende il fenomeno discriminatorio più difficilmente misurabile

**Scheda n. 12****Direzione generale Cura della persona, salute e welfare****Settore politiche sociali. Inclusione e pari opportunità****Area infanzia, adolescenza, pari opportunità e terzo settore**

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 3 “Educazione e sport” Articolo 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Ai sensi della legge regionale n. 15/2019 e della legge regionale 27 giugno 2014, n. 6 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”, a partire dal 2019 sono stati promossi interventi volti a favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, anche in relazione all’orientamento sessuale e all’identità di genere.</p> <p>Dal 2019 quindi sono stati pubblicati quattro Bandi pubblici rivolti a promuovere sia il tema della parità uomo-donna ma anche le pari opportunità in senso più ampio: all’interno di queste finalità hanno trovato spazio un certo numero di progetti rivolti più direttamente a tematiche afferenti al mondo LGBTQI+.</p> <p>Bandi pubblici pubblicati: DGR n. 1788 del 29/10/2018 (le azioni finanziate si sono svolte nel 2019).</p> <ul style="list-style-type: none">• Sono stati finanziati 40 progetti complessivamente; un solo progetto “Teatro Arcobaleno” afferente al contrasto alle discriminazioni, anche in relazione all’orientamento sessuale e all’identità di genere. Progetto proposto dall’Associazione Arcigay Il Cassero (Bologna e finanziato per un importo di 24.000 euro). <p>DGR n. 1861 del 04/11/2019 (le attività si sono svolte nel 2020 con proroga covid a giugno 2021)</p> <ul style="list-style-type: none">• Sono stati finanziati 67 progetti, di cui due relativi a eventi socioculturali volti a diffondere una cultura dell'integrazione e della non discriminazione, al fine di sensibilizzare la cittadinanza al rispetto delle diversità e di ogni orientamento sessuale o identità di genere <p>DGR n. 673 del 10/05/2021 (bando biennale 2021/2022)</p> <ul style="list-style-type: none">• Sono stati finanziati 83 progetti, di questi 7 specificatamente rivolti a tematiche LGBTQI+ <p>DGR n. 1832 del 02/11/2022 (bando biennale 2023/2024 – in corso)</p> <ul style="list-style-type: none">• Sono stati finanziati complessivamente 105 progetti, di questi 15 specificatamente rivolti a tematiche LGBTQI+
--	--



Negli anni sono sempre stati più numerosi gli Enti Locali e le Associazioni che hanno risposto alle finalità proposte dai Bandi regionali anche su questa specifica tematica.

La tipologia di interventi realizzati e le tematiche affrontate dai progetti sono in linea di massima:

- progetti formativi e educativi sulle differenze di genere e di orientamento sessuale nei teatri e nelle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado presenti nel territorio della Regione Emilia-Romagna;
- messa in scena in pubblico, in luoghi aperti e di accesso libero e gratuito come piazze, in occasione degli eventi organizzati da Comune e Associazioni;
- tesseramento ALIAS per le persone trans nello sport. Obiettivo generale la diffusione di una cultura sportiva che sia il più possibile inclusiva e rispettosa delle esigenze e delle diversità dei singoli utenti;
- attività e azioni mirate a informare e sensibilizzare la cittadinanza, con particolare riferimento alle giovani generazioni, per lo sviluppo di una società più inclusiva e comprensiva rispetto alle tematiche LGBT+;
- sportelli LGBTI” gestito da esperti del settore che offre su richiesta appuntamenti telefonici. Obiettivo dello sportello è offrire un punto di ascolto e di informazione sui servizi del territorio specifici;
- percorso formativi finalizzati a sviluppare competenze per qualificare il rapporto con l’utenza LGBT+ e individuare buone prassi applicabili a ciascun ambito professionale per contrastare le discriminazioni e promuovere l’inclusione dell’utenza non eterosessuale o con una identità di genere trans/non binaria rivolto a area Sociale (Operatrici/operatori dei servizi sociali), Sindacale (rappresentati sindacali, operatrici/operatori di Patronato e servizi fiscali), Salute (Operatrici/operatori dei servizi sanitari);
- mappatura: ampliamento dell’area di mappatura di tutte le realtà che si occupano di erogare azioni e/o servizi per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni legate al genere e all’orientamento sessuale;
- azioni di accoglienza, supporto anche di carattere psicologico, percorsi di socializzazione e accettazione di sé, gestione del minority stress anche in riferimento alla comunità di origine e di appartenenza. Percorsi personalizzati di orientamento ai

	<p>servizi sociali, socio-sanitari e sanitari. Percorsi personalizzati di orientamento al lavoro. Percorsi personalizzati di acquisizione di autonomie personali rivolte all'ambito lavorativo e abitativo. Percorso formativo: Alfabetizzazione linguistica, Alfabetizzazione informatica, Acquisizione di competenze trasversali;</p> <ul style="list-style-type: none"> • supporto alle utenze fragili e in particolare le donne trans detenute e/o migranti e le persone parte della comunità lgbtqia+ a coltivare salute e benessere personale attraverso un percorso di educazione che includa anche la relazione con gli operatori di riferimento.
Riferimenti normativi	<p>L.R. 27 giugno 2014 n. 6 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"</p> <p>DAL n. 54 del 13.10.2021 "Approvazione del Piano regionale contro la violenza di genere ai sensi dell'art. 17 della legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, anno 2021."</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Stakeholders Soggettività LGBTQI+ cittadinanza coinvolta: solo nell'ultimo biennio i soggetti potenzialmente coinvolti sono circa 17.000</p>
Risorse nel periodo di riferimento	<p>Come già sopra indicato questo tipo di progettualità ha visto un progressivo incremento degli interventi numerico e qualitativo, da quando questo percorso regionale è stato inaugurato a seguito dell'approvazione della LR 15/2019. Anche le risorse impiegate per sostenere le progettualità certificano questo percorso incrementale.</p> <p>Annualità 2018/2019: 24.000 euro Annualità 2019/2020: 24.440 euro Annualità 2021/2022: 202.860 euro Annualità 2023/2024: 350.765 euro</p>
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 13

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore politiche sociali. Inclusione e pari opportunità
Area infanzia, adolescenza, pari opportunità e terzo settore

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 3 “Educazione e sport” Articolo 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Dal 2019 viene effettuata una ricerca annuale in collaborazione con l'Osservatorio adolescenti del Comune di Ferrara che rappresenta uno dei tanti tentativi di mettersi in ascolto con le ragazze e i ragazzi del nostro territorio per creare una visione che supporti la riflessione, il confronto e l'agire dei servizi, della scuola, degli operatori, degli insegnanti, delle famiglie, del mondo degli adulti, in una parola della cosiddetta comunità educante. I risultati che ci mostra la ricerca ci aiutano a meglio comprendere i vissuti che attraversano le giovani generazioni in un momento così particolare, segnato da condizioni psicologiche, sociali, economiche di grande vulnerabilità. In particolare nella seconda ricerca “Noi al tempo della pandemia” https://sociale.regione.emilia-romagna.it/documentazione/pubblicazioni/prodotti-editoriali/2021/noi-al-tempo-della-pandemia-essere-adolescenti-in-emilia-romagna-nel-2021 che ha coinvolto 20.750 adolescenti nella fascia di età 11-19 anni, è stato richiesto nei commenti al questionario di non chiedere il sesso biologico ma l'identità di genere.</p> <p>Pertanto, nella ricerca successiva “Tra presente e futuro” https://sociale.regione.emilia-romagna.it/documentazione/pubblicazioni/prodotti-editoriali/2022/tra-presente-e-futuro è stato previsto un campo aperto nella categoria genere dove il 3% non ha specificato il genere e un 1% si è definito gender fluid. Sono diverse, inoltre, le risposte riconducibili a tematiche relative a forme discriminatorie. Alla domanda quali comportamenti vengono ritenuti violenti al primo posto compaiono le molestie (per il 74%) e per la metà degli intervistati anche le frasi sessiste. In merito alla domanda su quali temi è prioritario fare prevenzione a scuola, al primo posto per il 64% compare il tema della violenza di genere e per il 54% l'educazione sessuale. Nei commenti un tema che ha suscitato molti contributi anche discordanti riguarda l'identità di genere, l'educazione sessuale, la comunità Lgbt, i temi connessi al rispetto, al contrasto dell'omofobia anche in riferimento alla scelta introdotta quest'anno di non inserire la scelta esclusiva di genere</p>
--	--

	maschile e femminile: <i>“C'è bisogno di fare educazione riguardo alla sessualità, ma non solo sulle malattie sessualmente trasmissibili, bensì su concetti che sembrano basilari ma non lo sono, come il consenso, la libertà, gli orientamenti sessuali, l'identità di genere, il Revenge porn e tanti altri temi. Educazione riguardo alla violenza di genere, al razzismo, al bullismo, e più educazione civica nelle scuole, anche nei licei, e magari servirebbe un supporto psicologico più efficace nelle scuole e in generale nelle istituzioni”.</i>
Riferimenti normativi	DAL n. 180/2018 <i>“Piano regionale pluriennale per l'adolescenza 2018/2020. (Delibera di Giunta n. 1627 del 01 10 18).”</i> , in particolare scheda di intervento n. 4.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	20.750 preadolescenti e adolescenti dagli 11 ai 19 anni che hanno risposto al questionario online nel 2021. 15.026 preadolescenti e adolescenti dagli 11 ai 19 anni che hanno risposto al questionario online nel 2022.
Risorse nel periodo di riferimento	7.000,00 € anno 2021 10.000,00 € anno 2022
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Dalle ricerche emerge l'esigenza di ricevere a scuola percorsi di educazione all'affettività, all'identità di genere e alla sessualità.



Scheda n. 14

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare
Settore politiche sociali. Inclusione e pari opportunità
Area infanzia, adolescenza, pari opportunità e terzo settore

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 3 “Educazione e sport” Articolo 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Con bando regionale di cui alla L.R. n. 14 del 2008 (D.G.R. n. 983/2020 “CONTRIBUTI A SOSTEGNO DI INTERVENTI RIVOLTI A PREADOLESCENTI, ADOLESCENTI E GIOVANI PROMOSSI DA SOGGETTI PRIVATI. OBIETTIVI, AZIONI PRIORITARIE, CRITERI DI SPESA E PROCEDURE PER L'ANNO 2021. (L.R. N. 14/2008 E SS.MM.II.”) vengono finanziati interventi realizzati dal Terzo Settore e privato sociale (senza fini di lucro) ai fini di promuovere nel territorio regionale azioni che favoriscono il benessere, e prevengono il malessere delle nuove generazioni in particolare la fascia di età pre-adolescenziale e adolescenziale (target di riferimento 11-19 anni). Gli enti privati, senza fine di lucro possono ogni anno partecipare al bando con progetti sia di valenza regionale che di valenza territoriale. Nel 2021 uno degli enti beneficiari dei progetti a valenza regionale è risultato essere l'associazione di promozione sociale ARCI gay con il progetto: “LGBTI YOUTH WELLBEING – AZIONI POSITIVE PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE GIOVANILE E LA RIDUZIONE DEL DISAGIO”.</p> <p>Il progetto è stato realizzato nell'anno 2021 (da gennaio a dicembre), quindi durante la pandemia covid. Uno degli obiettivi era quello di prevenire e ridurre il “minority stress” (o stress psico-fisico che impatta sulla salute della popolazione appartenenti a gruppi minoritari). Come evidenzia la letteratura scientifica lo stress può impattare sulla salute e benessere psicofisica dei giovani e delle giovani LGBTI, con un rischio maggiore e maggior frequenza di eventi negativi tra questi giovani, rispetto a quanto accada nella popolazione generale e tra i pari eterosessuali. Scopo del progetto è stato favorire le forme di protezione dal disagio, attraverso il sostegno e il senso di comunità, per prevenire le discriminazioni e l'isolamento. Il progetto prevedeva azioni finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none">• conoscere maggiormente il fenomeno del minority stress (durante il periodo di isolamento pandemico imposto dalle misure di prevenzione sanitaria del contagio), attraverso la rilevazione del fenomeno del disagio che possono avvertire
--	--

	<p>persone LGBTI, attraverso la somministrazione di un questionario on-line rivolto ai giovani (18-25 anni);</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibilizzare i giovani con una campagna informativa; • diffondere e sensibilizzare sulla possibilità di chiedere aiuto e denunciare le forme di discriminazione anche attraverso l'utilizzo di modalità di comunicazioni congeniali ai ragazz* e la progettazione di una app dedicata alla segnalazione dei fenomeni discriminatori e di bullismo e/o omofobia percepita/subita, possibili fattori di stress esterno, al quale possono incorrere i ragazz* a causa del proprio orientamento sessuale (non maggioritario). <p>Sono stati realizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un sondaggio diffuso tra giovani 18-25 anni (LGBTI) durante l'intero arco del progetto, con la raccolta di 345 risposte elaborate, (esitato nella redazione di un report scaricabile on-line). Vedi: Youth wellbeing Come stanno I* giovani LGBTQI+ in Emilia Romagna? Scaricabile al link: Report Youth Wellbeing (risorselgbti.eu); • una campagna comunicativa per sensibilizzare la cittadinanza rispetto al tema dell'omotransfobia; con affissioni di 400 manifesti nel territorio di Bologna - Reggio Emilia - Modena - Piacenza - Ferrara -Parma - Rimini - Ravenna.
Riferimenti normativi	<p>Consiglio d'Europa: <i>"Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere"</i> adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010</p> <p>L.R. n. 14/2008 <i>"Norme in materia di politiche per le giovani generazioni"</i></p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>La survey era rivolta a giovani tra 18-25 (sono state raccolte 345 risposte). Si stimano tra le 3000/5000 visualizzazioni della campagna informativa on-line e almeno 4000 le visualizzazioni dei manifesti appesi negli spazi pubblici. Se necessario in caso di richiesta di consulenza da parte dei genitori l'associazione rimanda ad una associazione con la quale collabora e competente su questi temi: AGEDO</p>
Risorse nel periodo di riferimento	<p>€ 7.315,61 liquidati all'associazione, sulla base della rendicontazione presentata a fine progetto (D.G.R. n. 5422/2021 <i>"Assegnazione e concessione contributi per attività a favore di adolescenti in attuazione delle D.G.R. n. 983/2020 e n. 2/2021"</i>)</p>



Eventuali criticità nell'attuazione della L.R. 15/2019 e proposte per superarle	<p>La indagine (pur nella consapevolezza della non rappresentatività del campione raggiunto) evidenzia che una parte dei ragazzi/e dichiara di aver subito: derisione o presa in giro, ingiurie o insulti, molestie di tipo sessuale (senza violenza), minacce. Questi sono i primi 4 tipi di “minacce o reati” rilevati dai 345 ragazzi/e che hanno risposto al questionario.</p> <p>Si è voluto indagare sulla percezione di senso di sicurezza di giovani LGBTI (durante il periodo covid) attraverso azioni, quali: la pubblicizzazione dei servizi offerti dal territorio; la valorizzazione del coming out come affermazione di sé e strategia di ricostruzione (o ridefinizione) di legami positivi; la tavola rotonda on line (su fb), che ha messo in luce gli obiettivi futuri delle Arcigay locali e di Arcigay Nazionale per contrastare il fenomeno delle discriminazioni su base di genere e orientamento. Grazie ad una formazione rivolta a operatori volontari presso Arcigay locali (in particolare agli addetti alle funzioni di accoglienza, sezione scuola, e giovani) per implementare le loro conoscenze, competenze e capacità rispetto alla lettura dei bisogni nei territori, favorendo anche lo scambio di best practice.</p> <p>Per incidere maggiormente sul fenomeno sarebbe utile un ulteriore approfondimento dell'analisi in periodo post-covid. In particolare, per la ricerca di strategie efficaci per contrastare tali discriminazioni soprattutto dal punto di vista educativo e culturale.</p>
--	---



Scheda n. 15

Direzione generale Cura della persona, salute e welfare

Settore Politiche Sociali, Inclusione e pari opportunità

Area programmazione sociale, integrazione e inclusione, contrasto alle povertà

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Art. 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Si tratta di attività svolte dalla Rete regionale contro le discriminazioni realizzate anche con i contributi che sono annualmente erogati come Centro regionale contro le Discriminazioni ai nodi di coordinamento territoriale e che sono finalizzati alla realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e informazione.</p> <p>ANNO 2020</p> <p>Piacenza: formazione presso Arcigay coinvolti 20 soggetti; formazione con un interprete LIS e presentazione del centro antiviolenza coinvolti 15 soggetti; incontri presso una comunità per minori e varie scuole di primo e secondo grado su differenze e stereotipi di genere coinvolti 50 soggetti; produzione di un DVD sulle discriminazioni di genere, incontro sulla medicina di genere 10 beneficiarie coinvolte</p> <p>Reggio Emilia: produzione congiunta di un’opera artistica sulla violenza e discriminazione di genere: beneficiari diretti 143</p> <p>Ferrara: Itinerario in tappe a tematica LGBTIQ+: visione di film, allestimento di una mostra, itinerario a tappe, 400 circa i beneficiari</p> <p>Cento: incontri scolastici a tema LGBTIQ+, 86 beneficiari</p> <p>ANNO 2021</p> <p>Piacenza: evento pubblico sulla medicina di genere, incontri di sensibilizzazione in alcune scuole medie sugli stereotipi e la violenza di genere</p> <p>Reggio Emilia: Tedx “E quality” sugli stereotipi di genere</p> <p>Ferrara: presentazione della pubblicazione “Le parole per dirlo”</p> <p>ANNO 2022</p> <p>Piacenza: attività di sensibilizzazione sulla tematica pari opportunità nello sport rivolta a ragazzi/e di Società sportive; attività di formazione alla violenza di genere al personale di Cooperativa S. Martino; attività di sensibilizzazione sulla violenza di genere per scuole medie e superiori; spettacolo sulla violenza di genere rivolto a studenti/tesse di scuole superiori; evento pubblico sulla medicina di genere</p>
--	---

	<p>Reggio Emilia: laboratori di prevenzione sulla violenza di genere rivolti a studenti scuole medie; campagna di comunicazione sulla violenza maschile sulle donne</p> <p>Modena: somministrazione di un questionario volto alla rilevazione di situazioni discriminatorie</p> <p>Ferrara: incontri formativi/laboratoriali su orientamento sessuale e identità di genere</p> <p>Argenta: incontri rivolti a studenti delle scuole secondarie in tema LGBT: biblioteca vivente</p>
Riferimenti normativi	L.R. n. 5/2004, art. 9 "Misure contro la discriminazione"
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	<p>Anno 2020</p> <p>Studenti/minori: 136</p> <p>Cittadini/e: 558</p> <p>Donne: 10</p> <p>Anno 2021</p> <p>Cittadini/e: 340</p> <p>Studenti: 308</p> <p>Anno 2022</p> <p>Cittadini/e ed altri/e adulti: 815</p> <p>Studenti: 1.048</p> <p>Atleti/e:21</p> <p>Allenatori:6</p> <p>Genitori: 7</p>
Risorse nel periodo di riferimento	<p>Anno 2020 (DGR n. 1426 del 2020): 40.000 euro (Comune di Piacenza 6.667,00 euro - Comune di Reggio Emilia 6.667,00 euro – Comune di Modena 6.666,00 euro – Comune di Bologna 6.667,00 euro – Comune di Ferrara 3.333,00 euro – Comune di Cento 3.333,00 euro – Comune di Ravenna 6.667,00 euro)</p> <p>Anno 2021 (DGR n. 1238 del 2021): 60.000 euro (Comune di Piacenza 8.570,00 euro - Comune di Langhirano 8.570,00 euro - Comune di Reggio Emilia 8.570,00 euro - Comune di Modena 8.570,00 euro - Comune di Bologna 8.570,00 euro - Comune di Ferrara 2.860,00 euro - Comune di Argenta 2.860,00 euro - Comune di Cento 2.860,00 euro - Comune di Ravenna 8.570,00 euro)</p> <p>Anno 2022 (DGR n. 944 del 2022): 60.000 euro (Comune di Piacenza 10.000,00 euro - Comune di Reggio Emilia 10.000,00 euro - Comune di</p>



	Modena 10.000,00 euro - Comune di Bologna 10.000,00 euro - Comune di Ferrara 3.334,00 euro - Comune di Argenta 3.333,00 euro - Comune di Cento 3.333,00 euro - Comune di Ravenna 10.000,00 euro)
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Molte attività sono state limitate dalla pandemia dovuta al Covid19



Scheda n. 16

Direzione generale conoscenza, ricerca, lavoro, imprese
Settore educazione, istruzione, formazione, lavoro

Descrizione obiettivi e azioni, risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”, e in particolare il comma 1</i></p> <p><i>Ai sensi dell’art. 2, comma 1 “La Regione e gli enti locali, nell’ambito delle rispettive competenze, adottano interventi tesi a contrastare atti e comportamenti discriminatori nei confronti delle persone in ragione dell’orientamento sessuale o dell’identità di genere, mediante la promozione di specifiche progettualità a sostegno delle vittime di discriminazioni nell’ambito delle politiche attive del lavoro, di formazione e riqualificazione professionale nonché per l’inserimento lavorativo, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e, per quanto di competenza, in collaborazione con la Consigliera di Parità regionale, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e secondo le disposizioni di cui all’articolo 32 bis della legge regionale n. 6 del 2014.”.</i></p> <p>Nella definizione delle politiche, nella loro traduzione in azioni e nell’erogazione dei servizi la Regione è impegnata a garantire la piena partecipazione di tutte le persone all’istruzione, alla formazione e al lavoro qualificato per valorizzarne il potenziale di crescita individuale e il contributo che tutti possono apportare allo sviluppo regionale. Il tema delle pari opportunità e non discriminazione è quindi assunto come principio trasversale alla programmazione ed in particolare al Programma regionale FSE+ che costituisce lo strumento principale di sostegno alle politiche.</p> <p>Si evidenzia inoltre che le procedure di evidenza pubblica per dare attuazione alle politiche devono essere coerenti con le Metodologia e Criteri di Selezione, approvati dal Comitato di sorveglianza, che trovano applicazione indipendentemente dalla fonte di finanziamento e sono definiti nel rispetto dei principi orizzontali intesi come rispetto dei diritti fondamentali e la conformità alla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea e definiti per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su genere, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante le fasi di preparazione, attuazione, sorveglianza, rendicontazione e valutazione dei programmi.</p>
--	---

Si evidenzia che la programmazione delle politiche formative e per l'occupazione sono definite a partire con i documenti di seguito indicati:

- Il “Pilastro europeo dei diritti sociali”, riferimento fondamentale per le politiche del FSE+, in particolare il primo principio “Istruzione, formazione e apprendimento permanente” che sancisce che “Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro” e il terzo, “Pari opportunità” sancisce che “A prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico”;
- La “Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea” e la comunicazione della Commissione (2016/C 269/01) contenente la Guida all'osservanza della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nell'attuazione dei fondi strutturali e di investimento europei («fondi SIE»), che, in particolare, prevede che nell'elaborazione dell'accordo di partenariato o dei programmi operativi gli Stati membri debbano garantire un contenuto conforme alle disposizioni della Carta. Il contenuto dei documenti dovrebbe rispettare i diritti sanciti dalla Carta e osservarne i principi, con particolare attenzione ai principi più pertinenti: l'uguaglianza davanti alla legge, la non discriminazione, la parità tra donne e uomini, l'inserimento delle persone con disabilità, il diritto di proprietà e la tutela dell'ambiente;
- Il “Patto per il Lavoro e per il clima” condiviso dalla Regione insieme a Enti locali, Sindacati, Imprese, Scuola, Atenei, Associazioni ambientaliste, Terzo settore e Volontariato, Professioni, Camere di commercio e Banche, sottoscritto a dicembre 2020, che di fatto è un progetto di rilancio e sviluppo dell'Emilia-Romagna fondato sulla sostenibilità volto prioritariamente a generare lavoro di qualità e contrastare le disuguaglianze, promuovendo innovazione sociale;
- La “Strategia regionale Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile”, che assume tutti i 17 obiettivi dell'Agenda delle Nazioni Unite, nella convinzione che il nuovo paradigma di sviluppo debba essere fondato sulla sostenibilità – ambientale, sociale, economica e istituzionale – e sui principi di universalità, integrazione, partecipazione e inclusione sociale: a tutte le persone devono essere garantiti gli stessi diritti e nessuno deve essere lasciato solo. L'Agenda nell'ambito del Goal 4 “Fornire un'educazione di qualità, equa e inclusiva, promuovere opportunità di apprendimento



permanente per tutti” individua quale obiettivo quello di garantire a tutte le persone, nessuno escluso, l’opportunità di innalzare le proprie conoscenze e competenze anche nella fase che precede l’ingresso nel mercato del lavoro;

Si evidenzia che il Programma Regionale FSE+, rappresenta lo strumento decisivo per affrontare le profonde trasformazioni in atto e generare sviluppo sostenibile e inclusivo, Il Programma investendo sulle persone e sul diritto di ognuno di svolgere un ruolo attivo all’interno della società, punta ad accrescere le competenze dei singoli e della collettività per costruire una società della conoscenza e dei saperi, dei diritti e dei doveri, del lavoro e dell’impresa, delle opportunità e della sostenibilità. Il PR FSE+ costituisce di fatto il principale strumento per attuare a livello regionale il Pilastro europeo dei diritti sociali contribuendo a creare le condizioni per accelerare la transizione ecologica e digitale e contrastare le disuguaglianze economiche, sociali, di genere e generazionali.

In particolare, il PR FSE+:

- prevede priorità orizzontali di cui tener conto per la selezione dei progetti da ammettere a finanziamento anche attraverso punteggi premianti, fra i quali “Pari opportunità, non discriminazione, interculturalità: capacità di contrastare disparità di accesso, garantire modelli e modalità di erogazione inclusivi e finalizzati a sostenere la conciliazione”;
- prevede inoltre un sistema di *condizioni abilitanti*, ovvero requisiti che devono essere soddisfatte per poter utilmente fruire dei fondi europei e per garantire che l’attuazione dei programmi finanziati con fondi europei sia conforme al diritto dell’Unione assicurando al tempo stesso l’efficacia e la qualità della programmazione grazie alla elaborazione di strumenti di pianificazione coerenti con gli standard concordati a livello europeo. Una delle “condizioni abilitanti” è l’effettiva applicazione e attuazione della Carta dei diritti fondamentali dell’UE, la conformità a tale principio è assicurata sia in fase di programmazione, sia in tutte le fasi di attuazione, anche attraverso il rispetto del Codice di condotta europeo sul partenariato, che assicura la sorveglianza della società civile e degli organismi competenti. Nell’attuazione del Programma regionale, la conformità alla Carta è assicurata da un “Punto di contatto” qualificato, individuato nell’ambito dei sistemi di gestione e controllo del programma e incardinato nella struttura dell’Autorità di Gestione (AdG), nonché dal Comitato di Sorveglianza (CdS). Il Punto di contatto effettua le verifiche necessarie già nella fase di definizione dei criteri di selezione. Inoltre, ha il compito di istruire eventuali reclami e individuare,

coinvolgendo, ove necessario, gli organismi competenti in materia di diritti fondamentali, le più efficaci misure correttive e preventive da sottoporre all'AdG attraverso una specifica procedura. Il Programma regionale stabilisce inoltre una modalità di rendicontazione al Comitato di Sorveglianza, che si attiva nel momento in cui il Punto di contatto accerta la non conformità rispetto ai principi della Carta di un procedimento amministrativo relativo all'attuazione del Programma o a seguito di provvedimento o sentenza con cui viene sancita la violazione di uno o più principi della Carta. Il Punto di contatto invia comunicazione degli esiti all'AdG, che ha il compito di porre in essere tutte le azioni necessarie per la relativa soluzione, informare il Comitato di Sorveglianza e adottare o proporre al Comitato di Sorveglianza eventuali misure correttive e preventive. La rendicontazione al Comitato di Sorveglianza è effettuata almeno una volta all'anno. Con determina n. 18331 del 28/9/2022 l'Autorità di Gestione ha individuato il Punto di contatto dei Programmi Regionali FESR e FSE+ Emilia-Romagna 21-2, che è stato inserito tra gli invitati permanenti di entrambi i Comitati di Sorveglianza

Si ritiene pertanto che il rispetto dei principi sopra richiamati, nonché le condizioni e le procedure sopra descritte costituiscano una significativa garanzia di equità e non discriminazione per le persone nell'accesso agli interventi di istruzione e formazione professionale, come richiesto dalla L.R. 15/2019.

A questo si aggiunge che nell'attuazione delle attività formative vi è un'attenzione specifica a garantire l'utilizzo di carriere "alias", qualora le/i partecipanti lo richiedano.

Tale approccio orizzontale potrà essere affiancato da misure specifiche da determinare nell'ambito del Tavolo tecnico regionale con funzioni di osservatorio regionale sulle discriminazioni e violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere di cui all'art. 7 della L.R. n. 15 del 2019 per comprendere meglio, anche in relazione alle risultanze della "Ricerca sulle discriminazioni e sulle violenze determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere", promossa dalla Regione, se vi siano specifiche indicazioni di miglioramento dell'offerta formativa e indicazioni più puntuali in merito alle possibili discriminazioni in ambito formativo e lavorativo che siano state segnalate dalle persone rispondenti all'indagine realizzata.

Riferimenti normativi

I principali riferimenti normativi che orientano gli interventi in ambito di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale sono i seguenti:

- il Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013;
- il Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti;
- il Regolamento (UE) 12 febbraio 2021, n. 2021/241, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 e notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21, del 14 luglio 2021; e in particolare, la Missione 5 - "Inclusione e coesione", Componente 1 " Politiche per il Lavoro", Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione" del PNRR;
- la Legge regionale n.12 del 30 giugno 2003, *"Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro"* e ss.mm.ii.;
- la Legge regionale n.17 del 1^ agosto 2005, *"Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del Lavoro"* e ss.mm.ii.;
- la deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 44 del 30/06/2021 *"Approvazione del Documento Strategico regionale per la Programmazione unitaria delle politiche europee di sviluppo (DSR 2021-2027). (Delibera della Giunta regionale n. 586 del 26 aprile 2021)";*
- la deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 69 del 02/02/2022 *"Proposta Adozione del Programma Regionale FSE+ dell'Emilia-Romagna 2021-2027 in attuazione del REG.(CE) n. 1060/2021 (Delibera della Giunta regionale n. 1896 del 15 novembre 2021)"* inviata per il negoziato alla Commissione Europea in data 09/02/2022;

	<ul style="list-style-type: none"> la deliberazione dell'Assemblea legislativa n. 81 del 10/05/2022 <i>"Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL). (Delibera della Giunta regionale n. 235 del 25 febbraio 2022)"</i>.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Per quanto sopra precisato, non è possibile quantificare in maniera puntuale il numero di beneficiari, che rispondano al dettato della L.R.15/2019, in quanto la condizione di vittima di discriminazione o violenza legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere non viene in alcun modo registrata e distinta e, ad oggi, non è oggetto di interventi mirati.
Risorse nel periodo di riferimento	Non è possibile circoscrivere le risorse in quanto il tema delle pari opportunità e non discriminazione è principio trasversale all'intera programmazione delle politiche formative e per l'occupazione
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 17

Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro e Imprese

Settore Attività culturali, Economia della cultura, Giovani – Politiche Giovanili

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i></p> <p>Articolo 3 <i>“Educazione e sport”</i></p> <p>Articolo 4 <i>“Promozione di eventi culturali”</i></p> <p>Articolo 5 <i>“Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</i></p> <p>Articolo 6 <i>“Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza e di sostegno alle vittime”</i></p> <p>Youz Officina è un Avviso pubblico delle Politiche giovanili della Regione Emilia-Romagna che nasce dalle richieste dei giovani partecipanti al Forum Youz 2021. Con un contributo massimo di 25.000 euro, le ragazze e i ragazzi, di età compresa tra i 18 e 35 anni residenti o domiciliati in Emilia-Romagna, potranno realizzare progetti in grado di rispondere alle sfide sociali più importanti per le generazioni future.</p> <p>Sono stati finanziati 29 progetti che hanno finalità varie e rientranti negli articoli della L.R. n. 15/2019 sopra indicati.</p> <p>È stato realizzato un Avviso Pubblico che si è concluso il 3 novembre 2022 al quale hanno risposto Associazioni giovanili e gruppi informali di giovani. La procedura di valutazione dei progetti candidati ha portato al finanziamento di 29 progetti (9 presentati da associazioni giovanili, 11 presentati da gruppi informali 9 presentati da gruppi informali in collaborazione con associazioni). Nel rispetto del criterio dell’omogeneità della distribuzione territoriale, previsto dall’Avviso Youz Officina, sono stati finanziati progetti in tutte le aree provinciali della Regione. In particolare: 7 progetti nella provincia di Bologna, 2 progetti nella provincia di Ferrara, 1 progetto nella provincia di Forlì-Cesena, 5 progetti nella provincia di Modena, 4 progetti nella provincia di Parma, 3 progetti nella provincia di Piacenza, 1 progetto nella provincia di Ravenna, 3 progetti nella provincia di Reggio-Emilia, 3 progetti nella provincia di Rimini. La Giunta Regionale ha stabilito che, a fronte di ulteriori risorse che dovessero rendersi disponibili, provvederà alla quantificazione ed assegnazione dei contributi ai progetti utilmente posizionati in graduatoria e non finanziati.</p>
Riferimenti normativi	<p>Legge regionale 28 luglio 2008, n. 14 <i>“Norme in materia di politiche per le giovani generazioni”</i></p> <p>Fondo per le politiche giovanili anno 2021. Intesa rep. n. 45/CU del 5 maggio 2021 e Intesa</p>

	104/CU del 4 agosto 2021 <i>“Intesa, ai sensi dell’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e gli Enti locali sulla ripartizione dell’incremento per l’anno 2021 del “Fondo nazionale per le politiche giovanili” di cui all’art. 19, comma 2, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248.”.</i>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	9 progetti presentati da associazioni giovanili, 11 presentati da gruppi informali 9 presentati da gruppi informali in collaborazione con associazioni
Risorse nel periodo di riferimento	644.280,00 €
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 18

Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro e Imprese

Settore Attività culturali, Economia della cultura, Giovani – Politiche Giovanili

Descrizione obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i></p> <p>Articolo 3 <i>“Educazione e sport”</i></p> <p>Articolo 4 <i>“Promozione di eventi culturali”</i></p> <p>Articolo 5 <i>“Interventi in materia socio-assistenziale e socio-sanitaria”</i></p> <p>Articolo 6 <i>“Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza e di sostegno alle vittime”</i></p> <p>Nell'estate 2021 sono stati organizzati 11 incontri, in presenza e online, con la partecipazione di oltre 2.500 giovani provenienti da tutto il territorio. I singoli appuntamenti erano focalizzati su quattro tematiche: smartER, closER, greenER, fairER, trasversali ai diversi ambiti delle politiche giovanili regionali. Dopo l'evento finale del 6 novembre 2021 a Bologna, il percorso partecipativo YOUZ è stato presentato in Giunta. È partito così il confronto su alcune delle 86 proposte emerse dal dialogo con i/le giovani, dando vita a un decalogo di idee inerente ai temi della sostenibilità ambientale, del supporto alla sfera psicologica dei/delle giovani, del rafforzamento delle competenze anche in ambito creativo, della promozione del protagonismo, dell'autonomia e della partecipazione delle giovani generazioni alla vita della comunità regionale. La Regione si è quindi impegnata a realizzare le idee scaturite dal forum entro la fine della legislatura. Nel 2022 il forum giovani YOUZ è ripartito con il nuovo format YOUZ Carovana: un percorso a tappe ideato dalla Regione per incontrare i/ le giovani emiliano-romagnoli e discutere il documento sulle linee di indirizzo e di azione per le nuove generazioni – triennio 2022-24, in attuazione dell'art.33 co 4 della L.R.14/08. Tutto questo accompagnati da un vero e proprio Caravan! Altra novità 2022 è stata YOUZ Officina, un luogo virtuale, ospitato in una sezione del sito YOUZ, dove trovare tutte le informazioni e il supporto necessari per partecipare al nuovo bando della Regione rivolto ai/alle giovani emiliano-romagnoli/e, in particolare a gruppi informali di giovani e ad “associazioni giovanili”, mettendo in pratica una proposta del Decalogo delle idee di YOUZ 2021.</p> <p>Carovana YOUZ ha proseguito il suo percorso di attraversamento della regione e di confronto costruttivo con ragazze, ragazzi e funzionari/amministratori/operatori che si occupano di giovani su diverse tematiche per loro essenziali come la mobilità sostenibile,</p>
--	---



sociale, aree verdi in città, ma anche rigenerazione urbana, spazi di aggregazione giovanile, competenze, lavoro.

Tra ottobre e novembre la Carovana si è spostata nel territorio regionale con l'impegno di tutti i collaboratori e partner dei progetti territoriali, per lavorare insieme e raccogliere proposte, domande e dubbi, riflessioni e punti di vista differenti e per poter dare nuove risposte e soluzioni ai giovani stessi, mettendoli sempre più al centro di queste azioni.

18 le tappe YOUZ 2022 che hanno coinvolto oltre 3.406 giovani entrati a far parte della grande community di YOUZ! Inoltre, in ogni tappa, grazie alla Fiera delle Opportunità, abbiamo incontrato più di 180 realtà giovanili dei territori che hanno aderito al percorso YOUZ.

Gli eventi YOUZ sono stati caratterizzati da una progettazione e gestione degli eventi basso impatto, con attestazione EcoActions rilasciata da Legambiente e grazie al progetto regionale "Mettiamo radici per il futuro" nei comuni che hanno ospitato le tappe verranno piantati oltre 170 alberi, come compensazione ecologica.

Dopo Montesole, Modena, Sala Bolognese, Rimini, Cesena, Pennabilli, Mercato Saraceno, Carpi, Sorbolo Mezzani, Bagnacavallo, Reggio Emilia, Piacenza, due tappe a Bologna e una a Ferrara, siamo andati a Sassuolo e Formigine del Distretto Ceramico ed abbiamo proseguito per Ferrara, Ravenna e di nuovo a Rimini!

Youz Carovana è un percorso a tappe fatto di eventi sul territorio che consente di incontrare i giovani di tutta la regione Emilia-Romagna. A bordo di un vero e proprio caravan. Nato come un percorso di consultazione itinerante sulle politiche regionali che interessano i giovani emiliano-romagnoli. Obiettivo della CAROVANA, è quello di creare una comunità itinerante di giovani protagonisti, in grado di valorizzare il ruolo dei giovani come portatori di competenze, valori, energie e talento. Grazie all'impegno congiunto della Regione e degli enti locali ospitanti, nel corso del 2022 sono state realizzate ben 19 tappe in tutta l'Emilia-Romagna, in città capoluogo e in aree decentrate, nelle quali i giovani hanno dialogato con le istituzioni per costruire insieme il futuro delle politiche regionali.

La tappa di Rimini si è svolta il 26 luglio 2022 nell'ambito del Rimini Summer Pride. Un appuntamento dedicato ai temi dell'inclusione sociale, dell'aggregazione giovanile all'interno di spazi di cultura, salute e benessere psicologico, sul luogo di lavoro e tra le mura domestiche, oltre alle questioni che riguardano la qualità della vita, dei diritti civili, delle tematiche LGBTQ+ e della sostenibilità.

Sono state realizzate 19 tappe che hanno coinvolto 3.511 giovani partecipanti, e sono state coinvolte 180 realtà giovanili

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none"> - Legge regionale 28 luglio 2008, n. 14 <i>"Norme in materia di politiche per le giovani generazioni"</i> - Intesa sancita in sede di Conferenza Unificata Rep. n. 12/CU del 29 Gennaio 2020 <i>"Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e gli Enti locali sulla ripartizione per l'anno 2020 del "Fondo nazionale per le politiche giovanili di cui all'art. 19, comma 2, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248"</i>.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Giovani, funzionari/e, assessori/e, rappresentanti di categoria
Risorse nel periodo di riferimento	€ 236.619,00
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 19

Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro e Imprese

Settore Attività culturali, Economia della cultura, Giovani – Cinema, Film Commission e sviluppo del
Settore Audiovisivo

Descrizione obiettivi e azioni, risultati raggiunti	<p>Articolo 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Attuazione dell’art. 4 tramite:</p> <ul style="list-style-type: none">- i bandi di sostegno alla produzione di opere cinematografiche ed audiovisive sono state sostenute le produzioni delle seguenti 14 opere che affrontano il tema delle discriminazioni legate all’orientamento sessuale e identità di genere: 4 serie tv (Summertime – Nudes – We are who we are) 8 documentari (Nel mio nome - Let’s kiss – I 5 nanomoli - Silvia’s game - La solitudine è questa – Pasolini un omicidio politico – Pasolini il giovane corsaro – La nuova battaglia) e 2 opere cinematografiche (Il signore delle formiche – Le favolose) di cui una in concorso al festival di Venezia 2022- gli inviti a presentare progetti per l’organizzazione di festival e rassegne in ambito cinematografico ed audiovisivo sono stati sostenute le edizioni dei festival specifici sui temi dell’identità di genere “Some Prefer Cake - Bologna Lesbian Film Festival” e “Divergenti – festival internazionale del cinema trans” e 3 edizioni di “Biografilm film festival “ Terra di tutti film festival” e della rassegna cinematografica “Cuore di...” che contengono sezioni, ponendo particolare attenzione nella programmazione di opere sui temi.- gli avvisi per la presentazione di progetti di promozione della cultura cinematografica e audiovisiva e di sostegno all'esercizio cinematografico, tra cui il sostegno alle rassegne Doc in Tour, che ha lo scopo di valorizzare il patrimonio culturale e sociale dell’Emilia-Romagna, presentando una selezione di titoli, che si potranno vedere nei cinema e in altri luoghi pubblici non rientranti nella rete dell’esercizio cinematografico, ed in particolare sono state inserite nella selezione 4 opere documentaristiche sul tema delle discriminazioni legate al genere e all’orientamento sessuale (Kemp, Vivere che rischio, Porpora - C’è un soffio di vita soltanto).
--	---



Riferimenti normativi	L.R. 20/2014 <i>“Norme in materia di cinema ed audiovisivo”</i>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Sono state finanziate 11 società di produzione audiovisiva di cui 6 con sede in Emilia-Romagna, 4 associazioni e 1 cooperativa per la realizzazione di festival e rassegne cinematografiche, 16 tra sale e enti locali aderenti al progetto Doc in tour.
Risorse nel periodo di riferimento	<ul style="list-style-type: none">• 2020: euro 276.285 (produzione) + 471.000 (festival e rassegne) + 87.000 (doc in tour/promozione cultura)• 2021: euro 333.293 (produzione) + 526.000 (festival e rassegne) + 64.216,00 (doc in tour/promozione cultura)• 2022: euro 486.000 (festival e rassegne) + 64.415,00(doc in tour/promozione cultura)
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 20

Direzione Generale Conoscenza, Ricerca, Lavoro e Imprese

Settore Attività culturali, Economia della cultura, Giovani – Spettacolo dal vivo

Descrizione obiettivi e azioni, risultati raggiunti	<p>Articolo 4 “Promozione di eventi culturali”</p> <p>Attraverso l’Avviso triennale per la presentazione di progetti relativi ad attività di spettacolo dal vivo, la Regione concorre alle spese correnti di soggetti pubblici e privati che operano a carattere professionale nel settore dello spettacolo dal vivo, sostenute per la realizzazione delle attività indicate all'art. 4 comma 1 della L.R. n. 13/1999 “Norme in materia di spettacolo” e ss.mm., mediante contributi e convenzioni per attività di coordinamento e promozione di settori specifici dello spettacolo.</p> <p>I progetti consistono in attività di produzione e distribuzione, organizzazione di festival e rassegne, coordinamento di settori specifici dello spettacolo dal vivo (negli ambiti della prosa, danza, musica, multidisciplinare, circo contemporaneo, coordinamento di settori specifici dello spettacolo). Il contributo è concesso su un progetto triennale e su programmi annuali.</p> <p>In alcuni casi l’intero progetto ha come elemento centrale la lotta alla discriminazione su identità di genere e orientamento sessuale (come descritto più nel dettaglio qui sotto), anche se i temi della violenza, educazione al rispetto delle differenze e cultura di genere sono presenti e ricorrenti nell’attività di molti soggetti professionali che operano nello spettacolo dal vivo del territorio regionale principalmente attraverso uno o più spettacoli prodotti/ospitati.</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>APS Arcigay “Il Cassero”: Progetto “Gender Bender” (2020, 2021, 2022); (Delibere approvazione Avviso ex art. D.G.R. n. 294/2019, D.G.R. n. 478/2022)</u> <p>Festival internazionale di cultura contemporanea, caratterizzato da un originale progetto artistico e culturale, multidisciplinare e internazionale, che unisce gli immaginari delle arti contemporanee con un messaggio di forte inclusione sociale delle “differenze”, con particolare riferimento a quelle di genere e orientamento.</p> <p>È inserito in varie reti di festival nazionali e internazionali, a cui contribuisce con progetti speciali incentrati sulle tematiche di genere, come per esempio “Performing Gender” progetto che unisce danza contemporanea e ricerca sul genere, realizzato in partnership con altri operatori professionali europei.</p>
--	--



	<p>Il progetto "Gender Bender" è anche capofila del progetto "Teatro Arcobaleno" (in partnership con ERT Emilia Romagna Teatro Fondazione, ATER Fondazione, Università degli Studi di Bologna - Dipartimento Scienze dell'Educazione, Teatro Testoni Ragazzi – La Baracca, Teatro dell'Argine, Comune di Casalecchio di Reno, Asc Insieme), progetto artistico e formativo sulle differenze che invita giovani coreografi a ideare e condurre laboratori di danza destinati a infanzia e adolescenza, classi e insegnanti e rappresenta un'opportunità di interrogarsi su identità e differenze, sul genere, sugli orientamenti sessuali e l'affettività, su un modello di convivenza che trovi nelle diversità un elemento di arricchimento.</p> <p>- Associazione culturale Motus: Progetto "Attività compagnia Motus" (2020, 2021, 2022); (D.G.R. n.1208 del 15/07/2019, D.G.R. n. 1375 del 01/08/2022)</p> <p>L'attività dell'associazione è da sempre caratterizzata da una particolare attenzione alle tematiche della lotta alle discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale e alla provenienza geografica; si segnalano in particolare le produzioni "MDLSX" (spettacolo prodotto 2015, ma ripreso nelle annualità interessate) (tratto da Middlesex, romanzo dello statunitense Jeffrey Eugenides, premio Pulitzer 2003, che narra la storia di Calliope, ermafrodito, nato maschio in corpo di donna, e delle sue peripezie, dagli esami medici per l'accertamento del genere, alla fuga, dalle umilianti esibizioni in locali burlesque, al ritorno a casa, tra autostop e stazioni di polizia); "Of the Nightingale I Envy the Fate"(2022), incentrata sulla figura di Cassandra, "You were nothing but wind" (2021) affondo sulla figura di Ecuba, "Tutto brucia" (2021), ispirata alle Troiane di Euripide.</p>
Riferimenti normativi	LEGGE REGIONALE 5 luglio 1999, n. 13 <i>"NORME IN MATERIA DI SPETTACOLO"</i> , in particolare Art. 4 <i>"Tipologie di intervento regionale"</i>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	I soggetti beneficiari dei finanziamenti sono: Associazioni di promozione sociale, Associazioni culturali
Risorse nel periodo di riferimento	<p>Progetto Gender Bender</p> <p>2020: 100.000,00 € (Triennio 2019-2021 - D.G.R. n. 294/2019)</p> <p>2021: 100.000,00 €</p> <p>2022: 100.500,00 € (Triennio 2022-2024 - D.G.R. n. 478/2022)</p> <p>Associazione Culturale Motus</p>



	2020: 90.000 € (Triennio 2019-2021 - D.G.R. n. 294/2019) 2021: 90.000 € 2022: 105.000 € (Triennio 2022-2024 - D.G.R. n. 478/2022)
Eventuali criticità nell'attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 21
Agenzia Regionale per il Lavoro
Servizio Integrativo Politiche del Lavoro

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 comma 1</p> <p><i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i></p> <p>L’Agenzia Regionale per il Lavoro, con Determinazione Nr. 1206 del 28/07/2020 ha adottato il documento <i>“Linee guida gestione delle richieste di personale delle imprese e delle candidature delle persone”</i>, al fine di uniformare le procedure del servizio di incontro domanda-offerta di lavoro pubblicate dalle aziende sui diversi ambiti territoriali e di ridurre il rischio di scelte discrezionali nell’erogazione del servizio garantendo al contempo una risposta efficace ai bisogni delle persone e delle imprese.</p> <p>Come espressamente citato nella determina sopra indicata, è l’Agenzia, attraverso i Centri per l’Impiego, che verifica e assicura che la richiesta pubblicata rispetti le norme e i principi di pari opportunità e di non discriminazione.</p> <p>In attuazione della determina 1206/20 è stata adottata in tutta l’Agenzia una procedura per il controllo delle <i>vacancy</i> pubblicate direttamente dalle Aziende sul Portale <i>LavoroperTe</i>, procedura che è stata aggiornata nel dicembre 2021.</p> <p>L’applicazione per dispositivi mobili ed il Portale <i>«LavoroperTe»</i> dell’Agenzia costituiscono strumenti attraverso i quali vengono resi disponibili diversi servizi, tra cui la possibilità, per le persone, di inviare la propria candidatura in risposta a richieste presentate dalle imprese e rese note tramite questi stessi strumenti.</p> <p>Secondo le indicazioni riportate da quest’ultima, gli operatori effettuano i controlli degli annunci relativamente al proprio ambito territoriale di competenza, corrispondente al luogo di lavoro indicato nella <i>vacancy</i>. Il controllo è finalizzato a verificare che nella descrizione del profilo ricercato l’azienda non abbia inserito requisiti di accesso discriminatori basati su:</p> <ul style="list-style-type: none">a) convinzioni personali,b) affiliazione sindacale o politica,c) credo religioso,d) sesso,e) orientamento sessuale,f) stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza,g) età,
--	---

- h) handicap,
- i) razza,
- j) origine etnica,
- k) colore,
- l) ascendenza,
- m) origine nazionale,
- n) gruppo linguistico,
- o) stato di salute,
- p) controversie con i precedenti datori di lavoro.

In tal senso l'azienda, in fase di compilazione dell'offerta all'interno di Lavoro per Te, è tenuta anche ad indicare nello specifico campo che si impegna a **rispettare i principi costituzionali di non discriminazione e quelli previsti dall'art. 10 del D. Lgs. n. 276/2003 sia nel testo della pubblicazione, sia nel contatto coi candidati.**

Per contenuto discriminatorio si intende l'indicazione *esplicita* di requisiti di accesso che riservino l'opportunità o escludano dall'opportunità di lavoro categorie di persone sulla base dei criteri sopra indicati.

La figura ricercata deve essere declinata sia al maschile che al femminile, verificando anche la possibilità di rappresentarla secondo la locuzione "addetto/a".

Sono accettate le formulazioni rientranti nelle deroghe previste dalle norme, ferma restando la possibilità per l'Agenzia di assicurare, con i mezzi che le sono disponibili, la salvaguardia della parità delle condizioni di accesso al mercato del lavoro a partire dai contenuti delle comunicazioni.

Una volta che l'operatore dell'ARL ha preso visione dei contenuti dell'offerta, se non ravvisa che vi siano elementi discriminatori, può procedere alla pubblicazione dell'offerta sul Portale *LavoroperTe*.

Nel caso, invece, vengano individuati, tra i contenuti declinati, requisiti di accesso discriminatori e per i quali non possano essere applicate le deroghe previste dalla legge, l'operatore attiva la "richiesta di rettifica" nei confronti dell'azienda, dal momento che non risulta possibile, in base all'art. 10 del D.Lgs. 276/2003, procedere con la pubblicazione dell'offerta.

Nell'anno 2022 sono state pubblicate 17253 richieste di personale (7506 dai centri per l'impiego regionali e 9747 in autonomia dalle aziende), una media di 4313 a trimestre.

Riferimenti normativi	<p>DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215 <i>“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 <i>“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”</i>.</p> <p><i>Determinazione n. 1206 del 28/07/2020 “Servizio di incontro domanda-offerta di lavoro – approvazione delle linee guida per la gestione delle richieste di personale delle imprese e delle candidature delle persone”</i></p> <p>L.R. 27 giugno 2014, n. 6 <i>“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 <i>“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”</i></p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Aziende e cittadini
Risorse nel periodo di riferimento	Risorse umane interne
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nessuna criticità rilevata



Scheda n. 22

**Agenzia Regionale per il Lavoro
Servizio Integrativo Politiche del Lavoro**

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i></p> <p>Assessment (Profilatura qualitativa degli utenti che si rivolgono ai Centri per l’impiego) e presa in carico integrata ai sensi della L.R. 14/2015 e del programma GOL Cluster 4 “Lavoro e Inclusione” rivolto a soggetti fragili e vulnerabili.</p> <p>Lo strumento dell’assessment qualitativo (Delibera Anpal 5/2022) prevede che l’operatore del CPI, attraverso l’osservazione di specifici ambiti di analisi, ricostruisca le caratteristiche della persona, le declini nelle peculiarità del mercato del lavoro e individui, mediante il confronto tra questi elementi, il percorso più coerente (rispetto ai bisogni rilevati) e più appropriato nel favorire l’inserimento lavorativo della persona (tra cui l’attivazione della rete dei servizi territoriali per la presa in carico che si compone di circa 85 soggetti accreditati al lavoro presenti con 500 sedi in tutto il territorio regionale).</p> <p>La profilazione qualitativa rileva le condizioni personali e/o familiari (nell’implicito collegamento con l’identità di genere) in aree di indagine come la mobilità e gli spostamenti, i vincoli e le difficoltà ostacolanti il lavoro/ricerca di lavoro, la rete familiare e i familiari a carico.</p> <p>Qualora l’esito della profilazione, anche in relazione a dinamiche di genere, indichi quale percorso più idoneo per l’utente quello di “Lavoro e Inclusione” (Cluster 4 GOL), può venire attivata nei casi previsti un’equipe multidisciplinare, composta da operatori dell’Agenzia Regionale per il lavoro, da operatori dei Servizi sanitari e dei servizi sociali comunali. Tale equipe avrà il compito di definire le misure e gli interventi più idonei per supportare la persona nel suo processo di inserimento lavorativo e sociale. Essa viene convocata entro massimo 60 - di norma entro 30 - giorni dalla data della sottoscrizione del Patto e comunque prima del nuovo appuntamento fissato con l’utente e tra i suoi componenti viene designato un responsabile del programma che ha il compito di relazionarsi periodicamente con l’utente e con i soggetti che attuano le misure del programma personalizzato, al fine di monitorare l’andamento delle misure previste ed eventualmente prevedere azioni correttive e di modifica in base ad eventuali criticità rilevate. La media di convocazione delle equipe è di circa 1 convocazione ogni 15 giorni.</p>
--	---



	<p>Come indicato nel PAR GOL (dove è declinato anche il generale contributo del programma all'eliminazione dei divari di genere) e ai sensi di quanto previsto dalla Legge regionale n. 14/2015, la programmazione e realizzazione degli interventi del programma GOL cluster 4 è definita su base distrettuale (38 distretti). Gli interventi relativi alle politiche di inserimento lavorativo vengono attuati dai Soggetti Privati Accreditati di area 2 territorialmente competenti per il distretto di residenza dell'utente. Gli interventi di natura sociale (divisi in "trasferimenti in denaro" e "servizi e interventi di natura sociale") sono lasciati all'attuazione dei servizi sociali.</p> <p>All'interno del Patto di Servizio Personalizzato viene indicato il soggetto attuatore del programma GOL cluster 4, prenotando contestualmente il primo appuntamento secondo gli slot messi a disposizione sul Portale Lavoro Per Te. La scelta della sede distrettuale avviene in forma libera, ma laddove sul portale non vi siano slot a disposizione per la sede scelta, all'utente verrà richiesto di individuare un'altra sede con disponibilità.</p> <p>Si precisa che non solo in caso di Programma GOL si possono inserire le misure del cluster 4: se l'utente, ad esempio, è inserito nel programma FRD, anche all'interno di questo programma si possono inserire le misure del cluster 4 individuate dall'equipe, all'interno della prestazione "Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di persone in condizione di fragilità e/o disabilità" dentro il programma FRD.</p> <p>Dall'inizio del programma GOL si contano al 28/02/2023, per l'Emilia-Romagna, 2.693 persone prese in carico nel cluster 4.</p>
Riferimenti normativi	<p>Decreto Ministeriale 5 novembre 2021 - "Decreto GOL"</p> <p>Delibera Anpal n.5 del 9 maggio 2022 - "Strumenti per l'attuazione dell'assessment – Profilazione quantitativa"</p> <p>L.R. 14/2015 - "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari".</p> <p>D.A.L n. 81/2022 "Piano Regionale di Attuazione del Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)"</p> <p>DGR 235/2022 - "Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (gol) - proposta di piano regionale per l'attuazione"</p> <p>DGR 1316/2022 - "Approvazione secondo avviso per l'attuazione del programma gol - presentazione di operazioni per rendere disponibili le misure formative e per il lavoro - percorso 4 - lavoro e inclusione"</p> <p>DGR 1949/2022 - "Approvazione del documento "l'equipe multi-professionale nel "percorso 4: lavoro e inclusione" del programma garanzia</p>



	di occupabilità dei lavoratori (gol): accesso alle informazioni e inquadramento privacy”.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Utenti che si rivolgono ai Centri per l’Impiego
Risorse nel periodo di riferimento	Risorse umane interne, serizzi sociali e sanitari
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nessuna criticità rilevata



Scheda n. 23

Agenzia regionale per il Lavoro Comitato Unico di garanzia

Descrizione azioni, obiettivi e risultati raggiunti	<p>Articolo 2, comma 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i></p> <p>Tra i principi che ispirano i comportamenti dei dipendenti e collaboratori dell’Agenzia, fermi restando quelli individuati all’art. 3 del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, alla lettera k) sotto lettera e) del Codice di Comportamento ARL, viene richiamato come principio quello di garantire pari opportunità e parità di genere, attivandosi per rimuovere ogni forma di discriminazione e/o emarginazione professionale e sociale.</p> <p>Nel 2022, nell’ambito del processo di consultazione e partecipazione, attivato dall’Agenzia in occasione dell’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti, obiettivo previsto dal PIAO 2022, il CUG ha proposto l’inserimento di un articolo (il n. 21) dal titolo “Benessere organizzativo” poi recepito dalla Determinazione nr.1341 del 28/10/2022. In tale articolo si dichiara che <i>“L’Agenzia considera il benessere psico-fisico e la serenità psicologica dei propri dipendenti quali elementi essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici”</i>. Viene dichiarato inoltre, il rifiuto di <i>“qualunque forma di violenza psicologica e fisica che comprometta la dignità morale e professionale, nonché l’integrità fisica e psichica dei lavoratori, deprimendone l’autostima e la motivazione”</i>. Si ribadisce infine l’impegno <i>“a promuovere l’analisi e l’eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative, che possano contribuire all’insorgenza di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire iniziative di sostegno a ogni dipendente e collaboratore che sia stato destinatario di qualsivoglia atto pregiudizievole o discriminatorio”</i>. In ciò, perseguendo, se del caso, <i>“i comportamenti prevaricatori, discriminatori e persecutori accertati in sede disciplinare o giudiziale”</i>.</p> <p>I Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono comitati paritetici costituiti all’interno delle amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l’efficienza e l’efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi</p>
--	---

	<p>forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori. In base alla Direttiva 2/19 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, il CUG si configura come <i>“un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti”</i>.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Codice di Comportamento dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, (così come approvato dalla Determinazione nr.1341 del 28/10/2022 con <i>Integrazioni al nuovo art. 3 e art.21</i>) ai sensi delle Linee guida ANAC delibera n. 177/2020. - Direttiva n. 2 del 26/6/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari opportunità avente ad oggetto: <i>“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”</i>; - Linee Guida sulla <i>“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”</i>, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità in data 6/10/2022; - art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, che recita <i>“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste”</i>; - L.R n. 43 del 2001, art. 32 recante: <i>“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”</i>; - Deliberazione di Giunta regionale n. 203/2013 che definisce <i>“Linee guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione</i>

	<p><i>Emilia- Romagna e degli Enti pubblici o Aziende del Servizio Sanitario regionale”, specificando i criteri di composizione e le modalità di nomina dei componenti;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinazione n. 758 dell'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna dell'11/06/2019 con la quale si è costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Agenzia Regionale per il Lavoro con durata quadriennale;
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Dipendenti ARL
Risorse nel periodo di riferimento	Lo svolgimento delle funzioni del Cug non comporta costi aggiuntivi a carico del bilancio regionale, come richiamato nella DD 1624 del 15/12/2022: “l’attività svolta dai componenti del CUG dell’Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna, incluso il ruolo di presidente, è considerata a tutti gli effetti quale prestazione lavorativa e che il Comitato stesso potrà avvalersi dall’area “Supporto CUG” della Regione Emilia- Romagna”
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	



Scheda n. 24

Direzione generale Risorse Europa, Innovazione e Istituzioni

Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di Servizio

Diversità inclusione, benessere e pari opportunità

<p>Descrizione obiettivi e risultati raggiunti</p>	<p>Articolo 6 “Misure di contrasto alla discriminazione e alla violenza e di sostegno alle vittime”</p> <p>Con la D.G.R. n. 759 del 24/05/2021 recante “APPROVAZIONE DELLA CONVENZIONE PER LA REALIZZAZIONE DI SERVIZI DI SUPPORTO PSICOLOGICO PER LA GESTIONE DELLO STRESS E PREVENZIONE DEL BURNOUT DOVUTI ANCHE ALL'EMERGENZA COVID-19 ED ALLE MUTATE MODALITA' DI LAVORO” si è dato avvio alla collaborazione con L'AUSL di Piacenza per la realizzazione di servizi di supporto psicologico come azione di promozione del benessere organizzativo e per supportare il dipendente ad affrontare situazioni di disagio o malessere nel contesto lavorativo derivanti anche da eventuali tematiche legate all'identità di genere.</p> <p>Superata quindi la fase emergenziale legata al covid, si è pensato di utilizzare questo servizio non solo come un supporto al dipendente in grado di intervenire nella dinamica del sintomo (aiuto alla persona), ma anche quella di rappresentare un contesto di <i>problem solving</i> finalizzato allo sviluppo e al cambiamento organizzativo per un miglioramento delle condizioni lavorative favorendo la messa a punto di azioni di prevenzione del disagio nel contesto lavorativo attraverso una analisi degli elementi organizzativi causali e delle prassi che contrastano con il benessere dei dipendenti.</p> <p>Lo sportello psicologico si configura quindi come un valido sensore in grado di mappare zone dove gli standard di salute organizzativa anche in termini di inclusione e pari opportunità rischiano di essere compromessi e di valutare conseguentemente, laddove vi sia una ricorsività di tipologie di sofferenza, le opportune azioni organizzative, sia a livello di struttura che di processi, al fine di implementare strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze.</p> <p>LA convenzione è stata rinnovata con successive DGR 2262 del 27.12.2021 e con DGR 2208 del 12.12.2022, la cui scadenza è fissata al 31.12.2024.</p>
---	--

Riferimenti normativi	<p>Legge regionale 31 marzo 2005 n. 13 <i>“Statuto della Regione Emilia-Romagna”</i> e ss.mm.ii., ed in particolare l’art. 4, secondo cui la Regione pone come obiettivo importante ed elemento fondamentale, nonché come valore costitutivo, la coesione sociale, e l’art. 5, in base al quale <i>“la Regione tutela il benessere della persona ed opera per la tutela della salute ed il superamento di ogni forma di disagio sociale e personale”</i>;</p> <p>D.G.R. n. 1012 del 20/06/2022 recante <i>“Piano Annuale per la promozione della salute e del benessere dei lavoratori della Regione Emilia-Romagna. Sviluppo azioni positive 2022 - 2024”</i> finalizzato a perseguire la promozione di politiche di benessere dei lavoratori regionali e di azioni positive.</p>
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Tutti i dipendenti della Regione Emilia-Romagna
Risorse nel periodo di riferimento	25.000 euro per ciascuna annualità (DD n. 11005 del 10.05.2021, DD n. 1040 del 21.01.2022, DD n.2653 del 9.2.2023)
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nessuna criticità da segnalare



Scheda n. 25

Direzione generale Risorse Europa, Innovazione e Istituzioni

Settore Sviluppo delle Risorse Umane Organizzazione e Comunicazione di Servizio

Area Servizi, processi e dati a supporto della trasformazione digitale dell'organizzazione

Descrizione obiettivi e risultati azioni,	<p>Articolo 2 <i>“Interventi in materia di politiche del lavoro, formazione e aggiornamento professionale e integrazione sociale”</i>, in merito alle attività di formazione di cui al comma 2 di seguito riportato:</p> <p><i>“2. La Regione e gli enti locali, nei codici di comportamento e nelle attività di formazione e aggiornamento del personale, promuovono parità di trattamento di ogni orientamento sessuale e identità di genere, anche mediante il contrasto degli stereotipi discriminatori e di un linguaggio offensivo o di dileggio.”</i></p> <p>Sono state avviate azioni formative in merito al cambiamento culturale in merito alle non discriminazioni attraverso il progetto denominato <i>“rispettiamoci”</i> articolato in due momenti:</p> <p>1- Cultural change con focus su discriminazione sul luogo di lavoro con l’obiettivo di favorire il cambiamento culturale verso le tematiche di genere e di individuare, e quindi evitare, i comportamenti scorretti sui luoghi di lavoro. Ulteriori informazioni sono disponibili su: (Cultural Change — Orma (regione.emilia-romagna.it))</p> <p>2- Smart fairness con focus sulle discriminazioni e sui comportamenti corretti in rete. I temi sviluppati sono a) utilizzo del linguaggio e delle tecnologie inclusive/escludenti; b) discriminazioni tra nativi digitali e non; c) categorie più favorite dallo smart working e smart working e stress. Ulteriori informazioni sono disponibili su : Smart Fairness — Orma (regione.emilia-romagna.it)</p> <p>Le azioni formative sono state rivolte a tutti i dipendenti regionali. Nella prima fase di avvio, la formazione è stata erogata in presenza con una partecipazione alta. Nella situazione di forte emergenza sanitaria, la formazione (seminari) è ugualmente erogata con modalità in videoconferenza, sia sincrona che asincrona.</p> <p>I contenuti sono stati arricchiti anche di nuovi materiali multimediali quali cortometraggi, fumetti ecc..</p> <p>Si evidenzia che la fruizione della formazione in modalità webinar sincrona e asincrona ha consentito di raggiungere un maggior numero di partecipanti. La partecipazione complessiva è di seguito riepilogato:</p> <p>A) Erogazione in modalità sincrona:</p>
--	--

1. **Cultural change:** 6 seminari in modalità sincrona, durata di 3,5 ore ciascuno, partecipanti totali n. 319 di cui n. 265 con frequenza superiore o uguale al 70% (soglia richiesta per il rilascio dell'attestato di partecipazione);
2. **Smart fairness:** 3 seminari in modalità sincrona, durata di 2,5 ore ciascuno, partecipanti n. 304 di cui n. 263 con frequenza superiore o uguale al 70% (soglia richiesta per il rilascio dell'attestato di partecipazione);

B) Percorsi in modalità asincrona su SELF:

1. **Rispettiamoci**, corso creato sulla base dei materiali video e didattici della formazione erogata in modalità sincrona, che comprende sia il Cultural change che Smart fairness. I dati di seguito riepilogati sono relativi ai percorsi effettivamente completati: 294 percorsi completati della durata di 14 ore per la prima parte e 10 per la seconda parte del modulo, di cui 251 svolti da neoassunti. In particolare, i contenuti vertono su:

- i- comprensione di alcuni comportamenti, **inclusivi o escludenti, valorizzanti ed equi o discriminanti**, che ognuno di noi potrebbe adottare, consapevolmente o meno (prima parte);
- ii- discriminazioni, non solo di genere, che si possono incontrare sul web (seconda parte).

2. **Linee guida di comunicazione di genere:** 236 percorsi completati, della durata di 4 ore, di cui 112 svolti da neoassunti/e.

Questo corso, promosso dall'assessorato alle Pari opportunità della Regione Emilia-Romagna, ha fornito indicazioni operative su come gestire la comunicazione in maniera sensibile alle differenze di genere nella pubblica amministrazione coerentemente con la Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere (L.R. 6/2014).

Si evidenzia che i percorsi sono stati inseriti nella formazione dei neoassunti per favorire la diffusione dei valori relativi alla parità e non discriminazione di genere.

I percorsi inseriti su SELF per la formazione asincrona ed i relativi materiali sono stati presentati e diffusi agli enti locali federati alla piattaforma in un incontro sincrono a cui hanno partecipato circa 30 enti locali convenzionati al SELF.

	<p>Oltre al corso SELF, sono stati realizzati ulteriori materiali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un libro “Scusa non intendevo: comportamenti (s)corretti sul lavoro e nello smartworking” che viene proposto all’interno del corso e-learning, ma è possibile scaricare direttamente l’e-book anche dal sito della casa editrice; • il mediometraggio “Change”, (in pratica l’unione di tutti i corti) disponibile sia all’interno del percorso formativo sia su YouTube, che ricostruisce l’evoluzione di un personaggio, impersonato dall'attore Stefano Pesce, che matura, nel tempo, un atteggiamento più inclusivo, consapevole e orientato alla parità di genere.
Riferimenti normativi	Le iniziative si sono svolte nell’ambito delle finalità generali già richiamate della LR n. 15/2019 e del Decreto legislativo 165/2001.
Numero e tipologia dei soggetti beneficiari	Le attività sono state rivolte a tutti i collaboratori e dirigenti dell’Amministrazione (categoria B, C, D e dirigenti). Per il numero dei destinatari, si veda sopra.
Risorse nel periodo di riferimento	<p>Le risorse spese ammontano complessivamente a 73.000€</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cultural change: Anno 2018 € 7000 – Anno 2019 € 19.500 – Anno 2020 € 12.500 – Totale € 39.000 - Smart fairness: Anno 2020 € 9.800 - Anno 2021 € 24.200 – Totale € 34.000
Eventuali criticità nell’attuazione della LR 15/2019 e proposte per superarle	Nessuna criticità da segnalare



Considerazioni conclusive

I contributi pervenuti dalle diverse Direzioni interessate dall'attuazione della legge regionale dimostrano piena condivisione rispetto all'impianto e alle finalità della *Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere*, che quindi sono impegnate ad attuare per le rispettive competenze, promuovendo politiche antidiscriminatorie.

Rispetto a ciò, come evidenziato anche rispetto alla L.R. 6 del 2014, con cui la L.R. 15 del 2019 condivide l'approccio trasversale e integrato tra le politiche, si rileva che, per realizzare azioni ed interventi sempre più efficaci e rispondenti ai bisogni di cittadini e cittadine del territorio, è necessaria una forte integrazione e coordinamento delle politiche e tra settori diversi, non sempre facile da attuare. Il Tavolo tecnico con funzioni di osservatorio previsto dalla L.R. 15/19, che raccoglie al suo interno componenti appartenenti a diversi ambiti e settori diversi, sia interni che esterni alla Regione, contribuisce a promuovere interventi sempre più integrati e trasversali, e che possano cogliere sempre più la complessità e l'intersezionalità del fenomeno discriminatorio.

Un altro aspetto da evidenziare riguarda certamente il rilevamento del fenomeno discriminatorio. Come indicato dalla ricerca realizzata, si ricorda infatti che le segnalazioni in materia di orientamento sessuale e identità di genere costituiscono un ambito privo di specifica copertura normativa e le denunce non rappresentano il fenomeno nella sua globalità perché alcuni comportamenti, pur avendo una chiara matrice violenta, non sono sempre rilevanti sul piano penale o sono difficili da provare in sede giudiziaria, per cui solitamente sfuggono alle rilevazioni delle forze di polizia.

Si riscontrano quindi diversi aspetti, come evidenziato anche a proposito delle scelte metodologiche rispetto alla ricerca, che rendono complessa la rilevazione del fenomeno discriminatorio legato a orientamento sessuale e identità di genere, come anche segnalato da OSCAD.

Per tali motivi determinante è nelle rilevazioni il coinvolgimento delle associazioni rappresentative della popolazione LGBT che diffondono le iniziative e promuovono la partecipazione alla raccolta dei dati, che tanto più è numerosa tanto più consegna informazioni ed elementi utili e significativi. Rispetto alle associazioni presenti e operative nel nostro territorio, la ricerca evidenzia come l'Emilia-Romagna possa vantare la presenza di un tessuto associativo LGBTQI+ tra i più sviluppati e attivi a livello nazionale e forte è la collaborazione tra queste associazioni e le istituzioni.

Uno degli aspetti emersi dalle attività effettuate da diversi settori regionali e confermato dai risultati della ricerca è l'esigenza di investire nella formazione, sia socio-sanitaria per adeguatamente accogliere e rapportarsi con tutte le tipologie di bisogni espressi, e quindi anche quelli della comunità LGBT, sia attivando nelle scuole percorsi di educazione alle pari opportunità, all'affettività e alla sessualità, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.



La scuola è un'agenzia formativa di particolare importanza per diffondere il linguaggio e la cultura del rispetto e dell'accettazione delle differenze e delle individualità e per imparare a rapportarsi con una società articolata e complessa, si pensi solo alla carriera alias già diffusa in diverse scuole anche nella nostra regione. È quindi evidente la crucialità della preparazione del personale docente, che va accompagnato in queste nuove sfide.

Su queste tematiche il progetto *“RICERCA SULLE DISCRIMINAZIONI E SULLE VIOLENZE DETERMINATE DALL'ORIENTAMENTO SESSUALE E DALL'IDENTITÀ DI GENERE* ha permesso di quantificare violenza e discriminazione nelle sue varie fenomenologie, in modo da sensibilizzare collettività e istituzioni e offrire spunti di riflessione.

I dati costituiranno inoltre una base conoscitiva per il Tavolo che svolge funzioni di osservatorio e per orientare le politiche regionali su questi temi, investendo in azioni che risultano necessarie per superare le discriminazioni. In primis, come sopra evidenziato, si pensi a tutto l'ambito della formazione, anche degli operatori sanitari, che è un presupposto imprescindibile per evitare anche le possibili discriminazioni dovute esclusivamente ad impreparazione delle/degli operatori/operatrici.

Sarà inoltre fondamentale proseguire nella promozione di una cultura delle pari opportunità, dell'inclusione e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni di genere secondo un approccio intersezionale, su cui la nostra Regione è da anni impegnata con le tante azioni trasversali e integrate qui descritte, in quanto è soltanto attraverso un mutamento culturale che investa l'intera società, a partire dalle giovani generazioni, che si potranno costruire politiche sempre più efficaci per creare una società equa e inclusiva.